



PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JOLIN PERMATA BUANA KOTA BATAM

THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, WORK ENVIRONMENT AND CORPORATE CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. JOLIN PERMATA BUANA BATAM CITY

Moch Aminudin Hadi¹⁾, Cyntia Mahadika²⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan

aminudinhadi@gmail.com¹⁾

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Univeritas Riau Kepulauan

Cintya.mahadika@gmail.com²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Jolin Permata Buana Kota Batam. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Jolin Permata Buana sebanyak 58 orang.

Metode pengumpulan data dalam melakukan penelitian ini dengan menyebarkan kuisioner kepada sampel penelitian sebanyak 58 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial keterlibatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai -0,087 dan nilai signifikan 0,294 > 0,05. Lingkungan kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai 0,564 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Budaya perusahaan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai 0,491 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Secara uji F (simultan), keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan budaya perusahaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai signifikan uji F 0,000 < 0,05.

Kata kunci : Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja, Budaya Perusahaan dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia yang tangguh sangat dibutuhkan perusahaan dalam menghadapi globalisasi ekonomi. Karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung operasional perusahaan, semakin baik sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan maka semakin mudah perusahaan untuk mencapai targetnya. Standar mutu tinggi dalam perusahaan sangat diperlukan karena

akan menjadi peluang perusahaan untuk maju lebih besar.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Untuk itu kinerja para karyawan harus mendapat perhatian dari pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.



PT. Jolin Permata Buana Batam yang bergerak dalam bidang *Developer, Property* dan *Contractor* merupakan salah satu dari bagian anak perusahaan PT. Buana Cipta Propertindo yang berlokasi di Jalan R. Soeprapto Komplek Pertokoan Puri Niaga Blok GG No. 15 Batuaji, Batam – Kepulauan Riau.

Dalam Pengembangannya saat ini PT. Jolin Permata Buana sedang mengembangkan proyek pembangunan perumahan, pertokoan dan fasilitas umum dengan luasan $\pm 7,5$ Ha. Salah satu pengembangan propertinya yakni Cipta *Green Mansion* (CGM) di Sekupang, Proyek Jolin *Green Palace* $\pm 4,5$ Ha di Dapur 12, Proyek *Villa Mangrove* $\pm 3,2$ Ha di Tj. Piayu dan *Nirwana Residence*. Pada pemasarannya sampai dengan Bulan September 2016 PT. Jolin Permata Buana berhasil melakukan penjualan untuk Proyek Cipta *Green Mansion* sebanyak 207 unit dan Proyek Jolin *Green Palace* sebanyak 106 unit, proses pengembangannya yang masih terus berlanjut tentunya akan didukung oleh tim kerja dilapangan.

Keterlibatan kerja karyawan juga sangat berperan besar untuk jangka panjang perusahaan dan meningkatkan keuntungan, karyawan di dalam suatu perusahaan tidak hanya menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan, akan tetapi menjadi aset berharga dalam keberhasilan perusahaan tersebut.

Kegagalan perusahaan dapat dilihat dari penurunan keterlibatan karyawan yang dapat terlihat dari rendahnya perilaku karyawan di dalam sebuah perusahaan seperti bermalasan dalam bekerja, sering terlambat saat datang ke tempat kerja, kurang fokus dalam bekerja, melanggar aturan perusahaan, sehingga mengakibatkan menurunnya produktifitas karyawan serta kurangnya kepedulian terhadap pekerjaan dan rekan kerja.

Selain itu, faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jolin Permata Buana. Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Perusahaan menuntut produktivitas karyawan yang tinggi tetapi disisi lain masih

banyak terdapat kendala dilapangan sehingga dapat menghambat kinerja karyawan, keadaan lingkungan kerja PT. Jolin Permata Buana belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu karena belum tersedianya pendingin ruangan secara merata, luas ruangan kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas.

Menurut Sedarmayanti dalam Dewi dan Pristiyono (2016) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau pun kelompok.

Selain keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja, masalah lain yang dihadapi karyawan PT. Jolin Permata Buana adalah mengenai budaya perusahaan, Menurut Sudarmadi dalam Logahan dan Aesaria (2014) “Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan sumber daya yang dapat menjalankan fungsinya maka organisasi dapat menghadapi perubahan secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral para pelaku organisasi dalam suatu tingkatan kerja dari organisasi”. Dimana budaya organisasi sangat penting bagi manajemen bila ingin mencapai kinerja yang tinggi, yang pada akhirnya tercipta sikap kerja yang positif yang mendorong peningkatan kinerja karyawan dan manajemen diwujudkan dalam seluruh aktifitas dan kebijakan perusahaan.

Dengan adanya budaya organisasi dapat menjadikan suatu ciri tersendiri dari setiap organisasi. Masalahnya, kerap kali perusahaan tanpa budaya cenderung membentuk budaya buruk tersendiri. Padahal, budaya buruk mampu membuat suasana perusahaan menjadi kurang baik sehingga karyawan jadi tidak produktif. Diantaranya kedisiplinan yang menurun, ketika seorang atasan tidak memberikan contoh yang benar dalam membangun budaya yang tepat, maka karyawan juga



akan meniru kebiasaan buruk tersebut. Tidak adanya transparansi dalam kinerja karyawan akan membuat mereka lalai dalam bekerja. Karena tidak ada kontrol yang ketat dari perusahaan, karyawan hanya akan bekerja seadanya saja. Hal ini diperparah dengan tidak adanya *feedback* dari atasan maupun rekan satu tim. Pekerjaan karyawan terkesan dilakukan sendiri, bukan bekerja sama dalam satu tim seperti yang seharusnya dilakukan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Batam.

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan atau biasa disebut *employee engagement* ini pertama kali didefinisikan oleh Kahn dalam Maslikhah (2018) yaitu proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan sebagai upaya melibatkan anggota dari organisasi agar dapat mengetahui perannya di dalam pekerjaan. Dalam kondisi ini, seorang akan melibatkan dan mengekspresikan dirinya secara fisik dan secara emosional selama melaksanakan performa kerjanya di perusahaan.

Terdapat 2 manfaat keterlibatan karyawan yaitu: Pertama, meningkatkan kemungkinan dihasilkannya keputusan yang baik, rencana yang lebih baik, atau perbaikan lebih efektif karena juga mencakup pandangan dan pemikiran dari

pihak pihak yang berhubungan langsung dengan situasi kerja. Kedua, keterlibatan karyawan juga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan dengan melibatkan orang-orang yang harus melaksanakan (Fandy Tjiptono & Anastasia Diana, dalam Nurul & Atmanu 2011).

Schaufeli dalam Maslikhah (2018) menyatakan bahwa *employee engagement* (keterlibatan karyawan) dapat diukur dari 3 dimensi, yaitu:

a) *Vigor* (Semangat) adalah aspek dari keterlibatan karyawan yang ditandai oleh tingginya kekuatan fisik dan mental seorang karyawan saat menyelesaikan tugas perusahaan. b) *Dedication* (Dedikasi) adalah aspek dari keterlibatan karyawan yang ditandai dengan antusias karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya akan menjadikan pekerjaannya sebagai pengalaman yang berharga, inspirasi dan menantang. c) *Absorption* (Menyatu) adalah aspek dari keterlibatan karyawan yang ditandai dengan perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh dan serius terhadap pekerjaannya, dimana saat bekerja karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Dewi dan Pristiyono (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktifitas. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan semakin tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga akan semakin tinggi.



Menurut Sedarmayanti dalam Dewi dan Pristiyono (2016) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu : a) Lingkungan kerja fisik, adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur atau suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaannya, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain lain. b) Lingkungan kerja non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Membina hubungan baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Dewi dan Pristiyono (2016) adalah sebagai berikut: a) Penerangan, b) Suhu, c) udara, d) Suara bising, e) Bau-bauan, di tempat kerja, f) Ruang gerak yang diperlukan, g) Keamanan kerja, h) Hubungan pegawai.

Budaya Perusahaan

Budaya organisasi adalah suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku, keyakinan, nilai yang dimiliki bersama dari organisasinya. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Pembahasan ini lebih

memfokuskan budaya perusahaan dengan tujuh karakteristik primer yang merupakan hakikat budaya dari suatu organisasi, Robbins dalam Nurul dan Atmanu (2011) memberikan 7 (tujuh) karakteristik budaya sebagai berikut:

a) Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan diharapkan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. b) Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail. c) Berorientasi pada hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. d) Berorientasi kepada manusia yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi. e) Berorientasi pada tim yaitu sejauh mana kegiatan kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu. f) Agresivitas yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai. g) Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Menurut Robbins dalam Nurul dan Atmanu (2011), ada 7 indikator budaya organisasi yaitu: 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para pegawai bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh pegawai dan membangkitkan ide pegawai. Indikatornya adalah sebagai berikut : a) Keberanian pegawai mengemukakan gagasan dengan segala resikonya. b) Kemauan untuk mencoba hal-hal baru. 2) Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. Indikatornya adalah sebagai berikut : a) Kecermatan dalam menyelesaikan masalah. b) Kemampuan pegawai dalam memahami uraian tugas. 3) Berorientasi kepada hasil

(*Outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut. Indikatornya adalah sebagai berikut : a) Kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaan. b) Keutamaan hasil pekerjaan daripada teknis. 4) Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi. Indikatornya adalah sebagai berikut : a) Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan. b) Kesesuaian pengambilan keputusan dengan kondisi pegawai. 5) Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu. Indikatornya adalah sebagai berikut : a) Komunikasi antar anggota tim. b) Kekompakan tim dalam menghadapi masalah pekerjaan. 6) Sikap agresif (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. Indikatornya adalah sebagai berikut : a) Sikap pro aktif pegawai dalam menghadapi situasi kerja. b) Kecekatan dalam menghadapi pekerjaan. 7) Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status *quo* (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) daripada pertumbuhan. Indikatornya adalah sebagai berikut: a) Konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. b) Pemahaman pegawai terhadap visi dan misi organisasi.

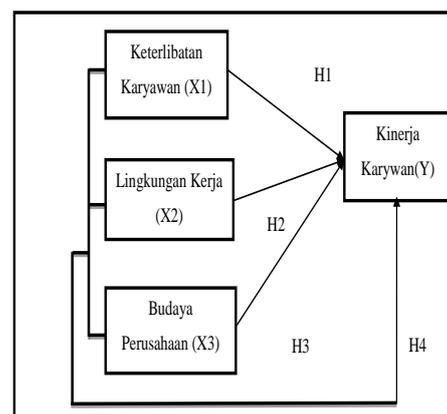
Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan (Mangkunegara dalam Aldrianto 2016). Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* yang diartikan sebagai hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya per satuan periode waktu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Adapun dimensi dari kinerja secara umum adalah sebagai berikut : 1) Kuantitas kerja adalah volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas kinerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikatornya adalah : a) Target Kerja, b) Volume Pekerjaan. 2) Kualitas kerja adalah ketelitian, kerapian, dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Indikatornya adalah : a) Pelaksanaan pekerjaan tepat, b) Minimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja. 3) Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu pada waktu yang ditetapkan. Indikatornya adalah : a) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, b) Batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kerangka pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Peneliti

Gambar di atas memperlihatkan mekanisme hubungan Keterlibatan Karyawan (X1), Lingkungan Kerja, (X2) Budaya Perusahaan (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis

1) Keterlibatan Karyawan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap



Kinerja Karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Batam

2) Lingkungan Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Batam,

3) Budaya Perusahaan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Batam.

4) Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Batam.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jolin Permata Buana Batam yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif, dengan jumlah karyawan 58 orang dengan menggunakan teknik sampling *non probability sampling*, teknik yang digunakan adalah sampling jenuh.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Cara untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item dengan skor totalnya. korelasi skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Menurut Sugiyono (2015) uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r kritis pada nilai r korelasi 0,03, yaitu :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ kritis}$ 0,03 dan nilai positif, maka pernyataan atau indikator pada kuesioner tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ kritis}$ 0,03 maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Nilai r hitung	r kritis	Keterangan
KK1	0,773	0,03	Valid

KK2	0,817	0,03	Valid
KK3	0,716	0,03	Valid
KK4	0,742	0,03	Valid
KK5	0,516	0,03	Valid
KK6	0,761	0,03	Valid
KK7	0,580	0,03	Valid
KK8	0,716	0,03	Valid
KK9	0,742	0,03	Valid
KK10	0,765	0,03	Valid
LK1	0,706	0,03	Valid
LK2	0,585	0,03	Valid
LK3	0,714	0,03	Valid
LK4	0,482	0,03	Valid
LK5	0,738	0,03	Valid
LK6	0,718	0,03	Valid
LK7	0,404	0,03	Valid
LK8	0,613	0,03	Valid
LK9	0,502	0,03	Valid
LK10	0,545	0,03	Valid
BP1	0,491	0,03	Valid
BP2	0,654	0,03	Valid
BP3	0,570	0,03	Valid
BP4	0,578	0,03	Valid
BP5	0,465	0,03	Valid
BP6	0,614	0,03	Valid
BP7	0,524	0,03	Valid
BP8	0,554	0,03	Valid
BP9	0,627	0,03	Valid
BP10	0,658	0,03	Valid
K1	0,741	0,03	Valid
K2	0,721	0,03	Valid
K3	0,833	0,03	Valid
K4	0,787	0,03	Valid
K5	0,769	0,03	Valid
K6	0,906	0,03	Valid
K7	0,844	0,03	Valid
K8	0,527	0,03	Valid
K9	0,906	0,03	Valid
K10	0,687	0,03	Valid

Sumber : Data penelitian diolah 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung seluruh variabel pengujian uji validitas lebih besar dari nilai kritis 0,03, maka dapat dinyatakan bahwa pengujian validitas pada masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien realibilitas minimal 0,6 (Sugiyono, 2015).

Hasil Pengujian Reabilitas

Variab e	Cronb ach's Alpha	Koef Relia bilitas	N of Item	Ket.
Keterli batan Karyaw an	0,890	0,6	10	Relia bel
Lingku ngan Kerja	0,800	0,6	10	Relia bel
Budaya Perusah aan	0,772	0,6	10	Relia bel
Kinerja Karyaw an	0,924	0,6	10	Relia bel

Sumber : Data penelitian diolah 2019

Hasil uji reabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel keterlibatan karyawan, lingkungan kerja, budaya perusahaan dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dinyatakan *reliabel*.

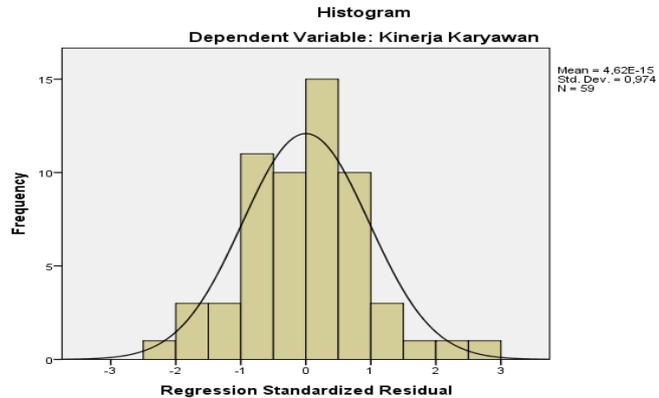
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Kedua sisi kuva melebar sampai tak terhingga. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai yang ekstrim atau biasanya jumlah data yang terlalu sedikit.

Gambar diatas memperhatikan dan membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped* maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat *problem*



Multikolinieritas (Wibowo,2012). Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks kolerasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance*-nya. Apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai *tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat *problem* multikolinieritas.

Variab e	Collinearity Statistics		Keterangan
	Toleranc e	VIF	
Keter libatan Karya wan	,830	1,20 5	Tidak Terjadi Multikolienarita s
Lingku ngan Kerja	,404	2,47 8	Tidak Terjadi Multikolienarita s
Budaya Perusa haan	,359	2,78 6	Tidak Terjadi Multikolienarita s

a. Dependen Variabel: KinerjaKaryawan

Sumber: Data Penelitian Diolah 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan budaya perusahaan masing-masing sebesar 0,830; 0,404 dan 0,359 dan nilai VIF untuk variabel keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan budaya perusahaan masing-masing sebesar 1,205; 2,478 dan 2,786 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model

regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 VIF nya lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa semua variabel tersebut dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wibowo (2012), suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih dari 0,05.

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Keterlibatan Karyawan	,213	,832	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja	-,100	,920	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Budaya Perusahaan	1,088	,282	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

a. Dependent Variabel: ABS RES

Sumber: Data Penelitian Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi dari masing-masing variabel 0,832; 0,920 dan 0,282 lebih besar dari nilai alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji T

Variabel	Unstandar dized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	,194	,425	,456	,651
Keterlibatan Karyawan	-,087	,082	-1,059	,294
Lingkungan Kerja	,564	,121	4,651	,000
Budaya Perusahaan	,491	,131	3,746	,000

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel keterlibatan karyawan (X1) nilai signifikan 0,294 > 0,05 dan nilai koefisin regresi -0,087 bernilai negatif, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien regresi 0,564 bernilai positif, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel budaya perusahaan (X3) nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien regresi 0,491 bernilai positif, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regres Sion	5,868	3	1,956	52,020	,000 ^b
	Resi Dual	2,068	55	,038		
	Total	7,937	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Perusahaan, Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja.

Berdasarkan hasil uji F memperlihatkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan karyawan (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya perusahaan (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,739	,725	,19392

a. Predictors: (Constant), Budaya Perusahaan, Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,725 artinya korelasi antara variabel keterlibatan karyawan (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya perusahaan (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dalam model regresi sebesar 72,5% dari kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel keterlibatan karyawan (X1), lingkungan kerja (X2), dan (X3). Sisanya 27,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa keterlibatan karyawan (X1) dengan nilai koefisien -0,087 bernilai negatif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan sebesar 0,294 lebih besar dari 0,05 (nilai alpha) menunjukkan tidak berpengaruh signifikan antara keterlibatan masalah (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dinyatakan hipotesis 1 ditolak yang berarti keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jolin Permata Buana.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa lingkungan kerja (X2) dengan nilai koefisien 0,564 bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 (nilai alpha) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerja

karyawan (Y). Dengan demikian dapat dinyatakan hipotesis 2 diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jolin Permata Buana.

Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa budaya perusahaan (X3) dengan nilai koefisien 0,491 bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 (nilai alpha) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara budaya perusahaan (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dinyatakan hipotesis 3 diterima yang berarti budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jolin Permata Buana.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa hasil uji F menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 (nilai alpha) menunjukkan adanya pengaruh antara keterlibatan karyawan (X1), lingkungan kerja (X2) dan budaya perusahaan (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dinyatakan hipotesis 4 diterima yang berarti keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan budaya perusahaan berpengaruh secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT. Jolin Permata Buana.

Kesimpulan

1. Pengujian hipotesis untuk variabel keterlibatan karyawan menunjukkan nilai signifikan 0,294 > 0,05 dan nilai koefisien regresi -0,087 bernilai negatif, sehingga keputusan yang diambil adalah H₀ diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti hipotesis 1 ditolak bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jolin Permata Buana.

2. Pengujian hipotesis untuk variabel orientasi kerja menunjukkan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien regresi

0,564 bernilai positif, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis 2 diterima bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jolin Permata Buana.

3. Pengujian hipotesis untuk variabel penempatan pegawai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi 0,491 bernilai positif, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis 3 diterima bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jolin Permata Buana.

4. Hasil uji F memperlihatkan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan hipotesis 4 diterima bahwa variabel keterlibatan karyawan, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jolin Permata Buana.

Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan sampel dilakukan pada lokasi yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi lagi.

2. Peneliti selanjutnya bisa menambah variabel, tidak hanya pada keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian menunjukkan keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Sebaiknya pimpinan mampu memberikan perhatian kepada karyawan, memberi delegasi atas wewenang, memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterlibatan karyawan dalam kegiatan operasional karyawan dalam pemberian pendapat secara maksimal dengan begini kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik.

4. Penggunaan instrumen tidak hanya berupa kuisioner, juga bisa dilakukan wawancara secara langsung dengan

narasumbernya, agar hasil yang didapat lebih akurat, tidak terjadi persepsi (pandangan) yang berbeda antara responden dengan peneliti, serta menghindari tidak kembalinya kuisioner.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, Pristono. (2016). *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tolan Tiga*. Indonesia Perlabian Labuhanbatu Selatan. Diakses pada tanggal 25 November.

Logahan, Aesaria. (2014). *Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN-Ciputat*. (BINUS University. Jakarta Barta 11480). Diakses pada tanggal 25 November 2018.

Maslikhah. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah Surabaya. Diakses pada 25 November 2018.

Nurul, Atmanu. (2011). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Studi Pada Universitas Brawijaya). Diakses pada tanggal 25 November 2018.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-4. Bandung: Alfabeta.

Wibowo, Agung Edy. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian, -Cet 1* Yogyakarta : Gava Media.