

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT THAMRIN BROTHER SUDIRMAN**

M. Kurniawan DP
Kurniawan@uigm.ac.id

Universitas Indo Global Mandiri Palembang, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is influence between job satisfaction and employee involvement on employee performance at PT. Thamrin Brothers Sudirman Palembang branch. The number of samples in this study amounted to 20 employees. The data collection technique in this study was by means of a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression analysis model. From the results of research conducted simultaneously on the variables of job satisfaction and employee involvement in the acquisition of F count (2.819) > table F value (2.12) and F significance value (0.008) < error rate ($\alpha = 0.05$), then H_3 Accepted, so it can be interpreted that job satisfaction, employee involvement have a significant effect on employee performance. A constant of 24,775 states that if the independent variables (Job Satisfaction and Employee withdrawal) are considered constant, then the employee's performance is 24,775. The regression coefficient of the job satisfaction variable affects employee performance by -0.184 or has a negative effect, which means that if the job satisfaction variable increases by 1%, then on the contrary the performance variable will decrease by 0.184. Assuming that other variables remain constant. The regression coefficient of the employee involvement variable affects employee performance by 0.656 or has a positive effect, which means that if the work involvement variable increases, it affects employee performance and will increase by 0.656.

Keywords: job satisfaction, entering employees, employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Bintoro dan Daryanto (2017). Apabila kinerjakaryawan rendah, maka output yang dihasilkan pun tidak memuaskan dan akan mempengaruhi pencapaian sebuah perusahaan. Kasmir (2016:182) Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja tidak dapat tercapai apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang mampu mendorong upaya-upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, Peningkatan kinerja dapat dinilai dengan adanya sistem penilaian kinerja. Menurut Yani (2012;117) Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan ditujukan untuk pengembangan. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui pencapaian perusahaan atas tujuan dari perusahaan tersebut. Selain itu, tujuan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian

pelaksanaan suatu kegiatan, program dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan serta visi dan misi perusahaan. Karena itu kinerja karyawan ditunjang dengan kepuasan kerja karyawan apabila karyawan terpuaskan dengan pekerjaan atau hasil yang dicapai biasanya kinerjanya akan meningkat.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa aspek, menurut sopiah (2008:172) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah, promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervise, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja dan kesempatan untuk berkembang. Menurut As, ad (dalam Tohardi 2002:135) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: 1. Faktor hubungan antara karyawan, antara lain hubungan antar manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan kerja diantara karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja, 2. Faktor individual yaitu sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, jenis kelamin, 3. Faktor eksternal yaitu keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan.

Selain itu, sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan ternyata keterlibatan karyawan dalam perusahaan juga harus diperhatikan, karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Keterlibatan karyawan sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya.

Konsep keterlibatan karyawan muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep-konsep sebelumnya seperti kepuasan kerja karyawan, komitmen karyawan, serta perilaku organisasi karyawan. Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif di dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat ia bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka. Keterlibatan Karyawan atau *Employee engagement* merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta, Ramadhan dan Sembiring(2014).

Menurut Robin (dalam Blogspot, 2009) individu dalam keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu Keterlibatan kerja tersebut misalnya ditunjukkan dengan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan, Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaan adalah karyawan yang kurang memihak pada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung bekerja hanya pada rutinitas (Blogspot,2000).

PT. Thamrin Brothers didirikan pada tahun 1968 dan berpusat di Palembang, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang dealer otomotif. Thamrin Brother merupakan main dealer untuk kendaraan roda dua bermerk YAMAHA. Aktivitas perusahaan dalam menjual produk-produk roda dua, sparepart yang di produksi YAMAHA dan layanan purna jual. Perkembangan bisnis otomotif yang berkembang pesat telah mendorong manajemen perusahaan untuk mengembangkan bisnisnya dengan memperluas jaringan kerja.

Menurut Handoko, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek lainnya. Sama halnya dengan Wexley dan Yukl yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya,

seperti motivasi. Dengan kerangka berfikir seperti itu dapat dikemukakan bahwa seorang karyawan akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, pencapaian hasil tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin sikap positif pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini berkaitan dengan faktor psikologi dan jiwa manusia. Ketika ia merasa puas, maka saat yang lain akan lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh komitmen dan tanggungjawab. Biasanya karyawantipe ini memandang pekerjaan adalah suatu kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan perusahaan. Sebaliknya tanpa adanya kepuasan kerja pada karyawan, juga akan mempengaruhi pencapaian kinerja pada perusahaan itu. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan pada survei pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada manajer di PT. Thamrin Brother cabang Sudirman dan beberapa karyawan PT. Thamrin Brother cabang Sudirman, peneliti menemukan adanya fluktuasi kinerja karyawan dimana kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang dirasa peneliti cukup tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh seperti yang diungkapkan terkait dengan isu-isu yang berkenaan dan bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brother cabang Sudirman Palembang”

Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara ringkas masalah yang akan diteliti dan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brother cabang Sudirman Palembang?
2. Bagaimana Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brother cabang Sudirman Palembang?
3. Bagaimana Kepuasan kerja dan Keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brother cabang Sudirman Palembang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brother cabang Sudirman Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brother cabang Sudirman Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brother cabang Sudirman Palembang.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat pada banyak pihak:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi baru dan menambah wawasan bagi pembaca serta bisa digunakan sebagai bahan penelitian baru yang serupa.

2. Manfaat Praktis

1. Dari penelitian ini penulis dapat menambah pengalaman dan pengetahuan secara luas mengenai kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan serta mengetahui informasi secara langsung dari suatu perusahaan.
2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan para karyawan mendapatkan evaluasi agar lebih meningkatkan kualitas kinerja untuk kedepannya

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja (Robbins, 1996:181-182):

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- 2) Gaji atau upah yang pantas Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikankesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaansekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalamfasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.
- 4) Rekan sekerja yang mendukung Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkanapabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarahke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

Keterlibatan karyawan

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2011:308) keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Orang-orang dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menganggap pekerjaan mereka merupakan bagian penting dari kehidupan mereka. Melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerjanya akan memberikan kontribusi terhadap harga diri mereka. Untuk karyawan yang tidak puas dengan

keterlibatan kerja yang rendah, maka kinerja yang baik atau buruk tidak mempengaruhi konsep diri seseorang.

Setelah melihat teori di atas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat dimana seorang karyawan berkomitmen dengan pekerjaannya. Seorang karyawan menganggap pekerjaan mereka adalah hal yang paling penting dalam hidup mereka.

Adapun indikator dari keterlibatan kerja itu adalah:

a. Partisipasi Kerja.

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

b. Keikutsertaan.

Dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

c. Kerja sama.

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

Kinerja

Menurut Stolovitch dan Keeps (1992, dalam Mangkuprawira 2009: 219) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan menurut Griffin (1987, dalam Mangkuprawira 2009: 219) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kemudian menurut Mangkuprawira (2009: 218) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2011:75) Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerjanya dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Penelitian terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

Prayuginingsih (2011), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Buruh Wanita di Gudang Tembakau Tempu Rejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Fondi (2010), meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mie Instan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada tingkat korelasi yang tinggi dan terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan.

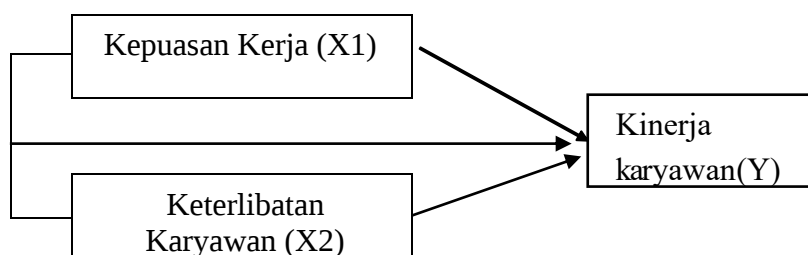
Amelia (2016) meneliti tentang "Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado.

Nahira Ayu (2012) meneliti tentang 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (Lapan) Jakarta Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pelatihan dan keterlibatan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (Lapan) Jakarta.

Kerangka penelitian

Menurut Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berikut ini adalah kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Berdasarkan gambar 1 diatas penelitian di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1), Keterlibatan kerja (X2), dan variabel terikat (*dependent*) Kinerja (Y).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kepuasan secara parsial diduga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H2 : Keterlibatan kerja secara parsial diduga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H3 : Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan diduga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang diambil oleh peneliti diperoleh dari kuisisioner, observasi dan dokumentasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif di bantu dengan program SPSS, informasi di penelitian ini mengenai pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di penelitian ini didapat dari informasi yang diberikan kepada karyawan melalui kuesioner untuk memperoleh data yang akurat.

Responden dalam penelitian ini ialah 20 orang karyawan PT. Thamrin Brother cabang Sudirman Palembang, Kuesioner sebanyak 20 yang telah dikembalikan oleh responden dan dapat digunakan dalam pengolahan data ini dan Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji T), uji simultan (uji F), koefisien korelasi (R), dan koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji menggunakan spss v24 maka mendapatkan hasil sebagai berikut:

Uji Validitas

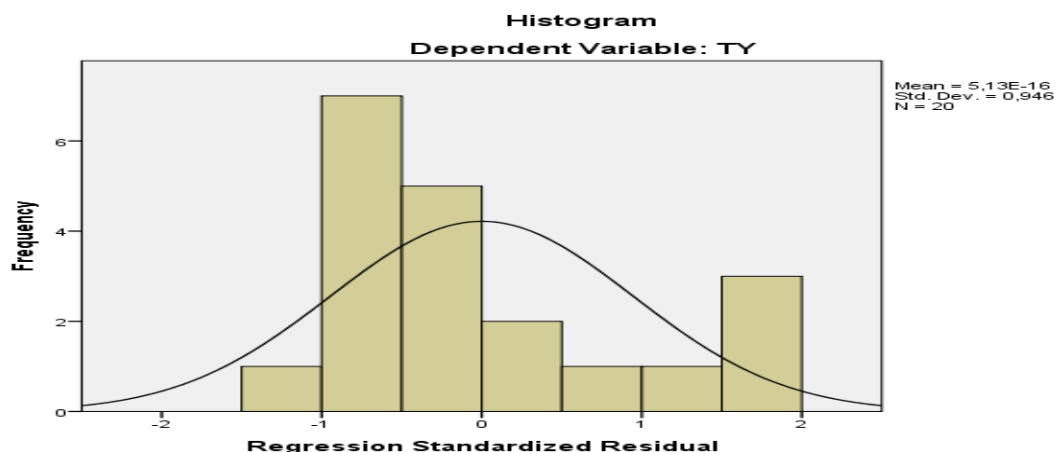
hasil pengujian validitas untuk item pertanyaan kuesioner kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai diatas r tabel 0,3610 dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r table, jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3610), hal ini berarti alat ukur berupa pertanyaan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik.

Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner digunakan variabel Kepuasan kerja, Keterlibatan karyawan, Kinerja Karyawan semua dikatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel

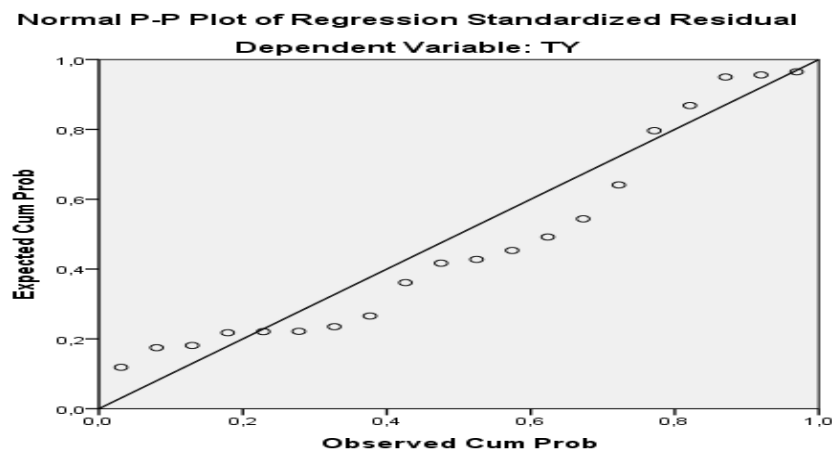
Uji Normalitas

Gambar 2. Grafik Histogram



Berdasarkan gambar 2 diatas tampilan grafik normal histrogram yang tersaji diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histrogram memberikan pola distribusi yang normal.

Gambar 3. Grafik P-Plot



Gambar grafik *P-P Plot* juga menunjukkan kesimpulan, dari tampilan di atas terlihat bahwa ada data yang menyebar keluar sedikit dari garis diagonal, hingga masih dapat dikatakan normal

Uji Parsial (*T*) Kepuasan Kerja

Uji ini menunjukkan hasil berapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali 2014: 98- 99). Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian secara parsial maka digunakan uji *t* dengan tingkat signifikan 5%

Tabel 1
Uji T Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.720	9.581		3.519	.002
	TX1	.207	.252	.190	.823	.001

a. Dependent Variable: TY

b. Dependent Variable: total_y

Sumber data di olah dengan SPSS V.23

Pada tabel 1 dihasilkan *t*-hitung sebesar 0,823 pada tingkat sig sebesar 0.000. Hasil uji-*t* tersebut dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Kriteria diterimanya hipotesis apabila:

- Jika *t*-hitung > *t*-tabel sig < 0,5, maka H1 diterima.
- Taraf nyata = 5% derajat kebebasan (df) = $(\alpha/2 ; n-K-1) = (0,05/2 ; 20-3-1) = (0,025; 16) = 0.001562,5$

Keterangan: K = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

H1: Menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,823 > t$ tabel $0,001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti Kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Parsial (T) Keterlibatan Karyawan

Tabel 2
Uji T Keterlibatan Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.043	8.441		2.611	.018
	TX2	.540	.232	.481	2.328	.032

c. Dependent Variable: total_y

Sumber data diolah dengan SPSS V.23

Pada tabel 2 diperoleh t-hitung sebesar 2,328 pada tingkat sig sebesar 0,032. Hasil uji t tersebut dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Kriteria diterimanya hipotesis:

- Jika t hitung $> t$ tabel dan sig $< 0,05$, maka H2 diterima.

- Taraf nyata = 5% derajat kebebasan (df) = $(\alpha/2 ; n-K-1) = (0,05/2 ; 20-3-1) = (0,025 ; 16) = 0.001562,5$

H2: Menunjukkan terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel KR Palembang.

Diketahui nilai sig untuk pengaruh keterlibatan karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,328 > t$ tabel 0.0015 , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti keterlibatan karyawan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel *independent* yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*, (Rachmawati dkk, 2015)

Tabel 3
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.284	2	59.642	2.819	.008
	Residual	359.666	17	21.157		
	Total	478.950	19			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX1, TX2

Sumber data diolah dengan SPSS V.23

Dengan dasar pengambilan keputusan menurut (Sujarweni 2015: 95):

1. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas:
 - a) Jika signifikan $\alpha < \text{tingkat kesalahan } (\alpha < 0,05)$, maka H3 diterima.
2. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung :
 - a) Jika F-hitung $> \text{F-tabel}$ maka H3 diterima.

Dengan penentuan F-tabel:

Derajat kepercayaan 5% dengan uji dua sisi, dimana:

$V1 = K = 2$ (K = Jumlah variabel independen) $V2 = n -$

$K - 1 = 20 - 2 - 1 = 17 \rightarrow \text{f tabel } (=2; 17)$

Maka, didapat nilai F tabel = 0,117

Karena nilai F hitung (2,819) $> \text{nilai F tabel } (0,117)$ dan nilai signifikansi F (0,000) $< \text{tingkat kesalahan } (\alpha = 0,05)$, maka H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja, keterlibatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis ketiga penelitian dapat diterima.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,775	9,609		2,578	,020
	TX1	-,184	,290	-,169	-,633	,535
	TX2	,656	,299	,585	2,195	,042

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang terlihat pada tabel 4 pada kolom *unstandardized coefficients* bagian B diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 24,775 + -0,184X_1 + 0,656X_2$$

Keterangan:

a. Konstanta sebesar 24,775 menyatakan bahwa jika variabel independen (Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan) dianggap konstan, maka kinerja karyawan adalah sebesar 24,775.

1. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,535 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan meningkat sebesar 0,535
2. Koefisien regresi variabel keterlibatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,042 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel keterlibatan kerja meningkat, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan meningkat sebesar 0,042.

Koefisien Korelasi (R)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis korelasi berganda atau hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu atau lebih variabel dependen. (Sugiyono 2017:191).

Tabel 5
Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,499 ^a	,249	,161	4,600

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

Sumber data diolah dengan SPSS V.23

Berdasarkan tabel 5, diperoleh hasil koefisien korelasi (R) = 0,499 atau 49,9%. Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa tingkat keeratan variabel X ke Variabel Y kuat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase keeratan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS sebagai berikut;

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,499 ^a	,249	,161	4,600

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

Sumber data diolah dengan SPSS V.23

Dari tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,249 atau 24,9% menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan adalah 49,9%, sedangkan 0,501 atau 50,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

a. R = Hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 49,9%

b. R^2 = Keeratan antara variabel X dan Y sebesar 24,9%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan diatas, maka kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diperoleh nilai Sig untuk pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,02 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,519 > t$ tabel 2,210, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti Kepuasan kerja (X1)

- berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Dari hasil penelitian diperoleh nilai sig untuk pengaruh keterlibatan karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,018 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,611 > t$ tabel $2,210$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti keterlibatan karyawan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 3. Dari hasil penelitian yang dilakukan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan diperoleh nilai F hitung $(2,819) > \text{nilai F tabel } (2,12)$ dan nilai signifikansi F $(0,008) < \text{tingkat kesalahan } (\alpha = 0,05)$, maka H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja, keterlibatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.
 4. Konstanta sebesar $24,775$ menyatakan bahwa jika variabel independen (Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan) dianggap konstan, maka kinerja karyawan adalah sebesar $24,775$.
 5. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $-0,184$ atau berpengaruh negatif yang artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% , maka sebaliknya variabel kinerja akan mengalami penurunan sebesar $0,184$. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
 6. Koefisien regresi variabel keterlibatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $0,656$ atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel keterlibatan kerja meningkat, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan meningkat sebesar $0,656$.
 7. Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar $0,499$. Hal ini menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi $(R) = 0,499$ atau $49,9\%$. Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa tingkat keeratan variabel X ke Variabel Y cukup kuat.
 8. Hasil penelitian diperoleh nilai R^2 sebesar $0,249$ atau $24,9\%$ menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan adalah $24,9\%$, sedangkan $0,751$ atau $75,1\%$ dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran kepada PT Thamrin Brother agar lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena kepuasan kerja dari hasil analisis sebagian besar masih dalam kategori sedang. Hal tersebut penting karena kepuasan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Keterlibatan terlihat tinggi, namun untuk menciptakan keterlibatan kerja karyawan yang maksimal terhadap pekerjaannya bukanlah hal mudah dikarenakan harus melibatkan hasrat dan ketulusan dari karyawan oleh karena itu bagian dari keterlibatan diantaranya ialah perasaan berarti, rasa aman, dan perasaan ketersediaan harus tetap dijaga oleh pihak manajemen perusahaan dengan cara membuat kebijakan serta aturan yang dapat menumbuhkan tiga bagian pembentuk keterlibatan kerja, seperti kebijakan akan jenjang karir yang harus terus diperhatikan, pemberian insentif dan bonus yang pantas bagi karyawan yang dapat bekerja memenuhi target atau bahkan melebihi target yang telah ditentukan. Karena semakin baik keterlibatan kerja karyawan maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan kedepannya.

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel- variabel lain yang tidak termasuk di penelitian ini seperti kompetensi, pengalaman, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, stress kerja, analisis jabatan dan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Aryaningtyas, Aurilia Triani, 2013, Keterlibatan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organizational terhadap Kepuasan Kerja, Program Studi Bina Wisata, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang, JMK,15 (NO. 1), Maret 2013,23-32 , ISSN 1411- 1438
- Hanafi, A., Zunaidah, & Ulfa, M. (2018). The Effect of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications*, (8)8, 1-5. doi:10.29322/IJSRP.8.8.2018.p8002
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Occupational Safety and Health Research Institute*, (8)1, 67-71. doi:10.1016/j.shaw.2016.07.002
- Hur, W.-M., Han, S.-J., Yoo, J.-J., & Moon, T. W. (2015). The Moderating Role of Perceived Organizational Support on The Relationship Between Emotional Labor and Job-Related Outcomes. *International Journal of Management Decision*, (53)3, 605-624. doi: 10.1108/MD-07-2013-0379
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance- A Case Study at Dong Xuyen Industrial. *International Journal of Trade, Economic and Finance*, (7)2, 1-7. doi:10.18178/ijtef.2016.7.2.495
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior*. Americas: McGraw-Hill.
- Malik, P. (2019, September 18). The Essential Human Resources Problem To Be Solved. <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2019/09/18/theessential-human-resources-problem-to-be-solved>, pp. 1-3
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Melian Gonzalez, S., & Bulchand Gidumal, J. (2015). New Evidence of the Relationship Between Employee Satisfaction and Firm Economic Performance. *Personal Review*, (44)6, 906-929. doi:10.1108/PR-01-2014-0023
- Millin, D. (2019, September 18). Innovation: How To Find (And Keep) Your Competitive Edge. <https://www.forbes.com/sites/forbesbostoncouncil/2019/09/18/innovationhow-tofind-and-keep-your-competitive-edge>, pp. 1-2.
- Nyangahu, K. P., & Bula, H. O. (2015). Relationship Between Work Stress and Performance of Employees: A Case Study of Transit Hotel in Nairobi City Country. *Archives of Business Research*, (3)6, 1-16. doi:10.14738/abr.36.1538.
- Pang, K., & Lu, C. (2018). Organizational Motivation, Employee Job Satisfaction and Organizational Performance. *Maritime Business Review*, (3)1, 1-18. doi:10.1108/MABR-03-2018-0007
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspective and Research*, 69-85. doi:10.1177/2278533716671630
- Prasetio, A. P., Luturlean, B. S., & Agathanisa, C. (2019). Examining Employee's Satisfaction

- and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239-265. doi:10.5296/ijhrs.v9i2.14791
- Rajeshwaran, M. R., & Aktharsha, D. S. (2017). Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction. *Journal of Business and Management*, 8(19), 71-80. doi: 10.9790/487X-1908017180
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2017). *Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabet
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. United States: Pearson Education.
- Sebastianus. 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. Kineja Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Shafiq, S., & Hamza, S. M. (2017). The Effect of Training and Development on Employee Performance in Private Company. *International Journal of Education Learning and Trainin*, 2(2), 42-56. doi: DOI: 24924/ijelt/2017.04/v2.iss2/42.56
- Singh, R., & Nayak, J. K. (2015). Mediating Role of Stress Between work Family Conflict and Job Satisfaction Among The Police Officials. *International Journal of Police Strategies & Management*, (38)4, 1-26. doi:10.1108/PIJPSM-03-2015-0040
- Valaei, N., & Jiroudi, S. (2016). Job Satisfaction and Job Performance in The Media Industry. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, (28)5, 984-1014. doi:10.1108/APJML-10-2015-01