

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA

Yurita Efendi dan Mochamad Riski Sadikin

Universitas Mercu Buana

Yuritaefendi17@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 78 karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia. Sampel yang dipergunakan sebanyak 78 karyawan. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi manajemen PT. Securindo Packatama Indonesia agar memberikan tambahan insentif berupa bonus tahunan dan memberikan fasilitas tambahan yang mendukung untuk kinerja karyawan yang lebih baik, kemudian bagi seluruh karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia disarankan agar ikut serta dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempererat hubungan antar karyawan dan menumbuhkan rasa kepedulian terhadap perusahaan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan

Abstract. This study aims to analyze the effect of job satisfaction, work environment, and employee involvement on employee performance. The population in this study were 78 employees of PT. Securindo Packatama Indonesia. The sample used is 78 employees. The sampling method uses a saturated sample technique. Data collection method using survey method with research instrument is a questionnaire. Data analysis method using Partial Least Square (PLS). The results of the analysis show that job satisfaction, work environment, and employee involvement have a positive and significant effect on employee performance. Suggestions for the management of PT. Securindo Packatama Indonesia to provide additional incentives in the form of annual bonuses and provide additional supporting facilities for better employee performance, then for all employees of PT. Securindo Packatama Indonesia is advised to participate in every activity carried out by the company to strengthen relations between employees and foster a sense of concern for the company.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Employee Involvement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, dimana Ilmu Pengetahuan dan Teknologi berkembang pesat, perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain. Terlebih dalam meningkatkan profitabilitas perusahaan yang baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dalam bidangnya. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya. Pada hakekatnya kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan,

serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang di atas, berikut adalah rumusan masalah pada penelitian ini.

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia ?
3. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia ?

Tujuan Penelitian. Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, berikut adalah tujuan penelitian ini.

1. Menganalisa dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia.
2. Menganalisa dan menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia.
3. Menganalisa dan menguji pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia.

Kontribusi Penelitian

1. Teoritis : Penelitian yang dilakukan pada PT Securindo Packatama Indonesia, diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, kemudian dapat menjadi studi perbandingan serta referensi untuk peneliti sejenis.
2. Praktik : Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kepuasan karyawan, keefisienan dan kenyamanan lingkungan kerja, serta menarik minat karyawan untuk memunculkan rasa keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan ditempat kerja, sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja para karyawan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan. Dalam Masram (2017), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perihal apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh seorang karyawan merujuk kepada pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan perannya masing-masing.

Sedangkan menurut Afandi P. (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral.

Menurut Alfaridzi dan Sari (2021) Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan selama jangka periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran organisasi yang telah ditentukan terlebih dulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan itu sendiri dibangun dengan penuh tanggung jawab, dan inisiatif yang dimiliki karyawan yang bersangkutan untuk memenuhi target atau sasaran perusahaan.

Kepuasan Kerja. Dalam Busro (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil persepsi seorang karyawan mengenai keuntungan-keuntungan yang diperoleh dari pekerjaannya. Ketika persepsi atas keuntungan yang diperoleh karyawan tersebut tinggi, maka tingkat kepuasan mereka juga akan tinggi. Sebaliknya, jika persepsi atas keuntungan yang diperoleh karyawan tersebut rendah, maka tingkat kepuasan yang dirasakannya juga rendah. Busro (2018) menyatakan bahwa Kepuasan adalah perasaan senang dan tidak senang yang dialami karyawan terhadap kinerja setelah membandingkan hasil dengan ekspektasi mereka. Jika hasil yang didapatkan memenuhi ekspektasi mereka, maka tingkat kepuasan akan meningkat. Sebaliknya jika hasil kinerja yang mereka dapat tidak memenuhi ekspektasi, maka tingkat kepuasan akan rendah. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat kualitas hasil kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang.

Menurut E. Prihartini dan Y. Nitakomala (2021) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Dalam hal ini, ganjaran yang diterima dan diharapkan adalah berupa gaji, atau upah, maupun kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

Lingkungan Kerja. Menurut Dheviests dan Riyanto (2020) lingkungan atau kondisi kerja adalah segala aspek pekerjaan fisik, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitasnya sendiri. Dengan kondisi kerja yang baik dalam berbagai aspek akan menimbulkan kepuasan bagi para karyawan yang akan meningkatkan kinerja mereka.

Sedangkan menurut Kholilah et al. (2021), mengartikan Lingkungan Kerja sebagai tempat atau situasi dimana seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Merujuk padakata situasi tersebut yaitu, keadaan berupa tempat atau lokasi dimana para karyawan tersebut bekerja dan menjalankan tugas serta kewajibannya.

Menurut Aldiansyah dan Rijanti (2021), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja sendiri turut mendukung adanya kinerja yang baik dari seorang karyawan yang merasa nyaman didalam suatu lingkungan dalam pekerjaannya.

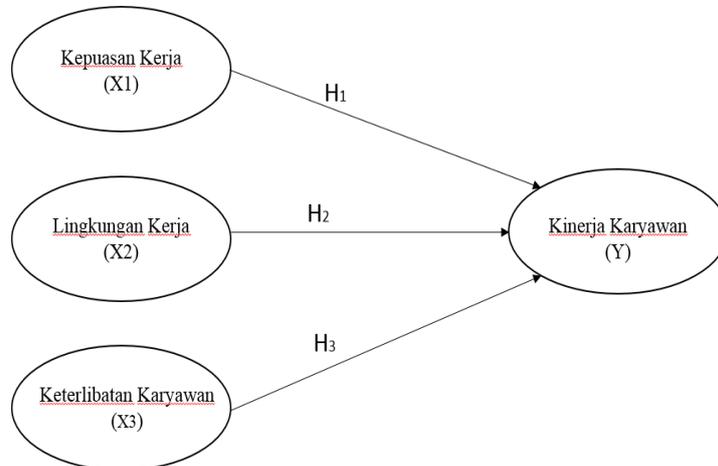
Keterlibatan Karyawan. Menurut Saks (2016) Keterlibatan karyawan mencakup kesediaan individu untuk sepenuhnya menginvestasikan diri mereka ke dalam peran organisasi. Dalam diri seseorang, mempunyai suatu kebanggaan apabila diri mereka dilibatkan dalam suatu tugas atau pekerjaan karena dianggap memiliki kemampuan yang layak untuk berkontribusi. Dalam hal ini, karyawan yang bersedia ikut terlibat dalam suatu pekerjaan dengan sepenuh hati dan bekerja dengan maksimal, maka dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut memiliki loyalitas dan keterlibatan yang tinggi dengan organisasi.

Sedangkan menurut Lubis dan Wulandari (2018) Keterlibatan karyawan adalah rasa ketertarikan emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan yang terbaik untuk membantu keberhasilan rangkaian manfaat yang nyata bagi organisasi dan individu. Rasa ketertarikan yang dimaksud adalah minat atau inisiatif yang muncul dalam diri seseorang terhadap sesuatu yang disukainya, dalam hal keterlibatan disini yaitu sesuatu yang menyangkut diri karyawan terhadap perusahaan.

Adapun menurut Aldiansyah dan Rijanti (2021) keterlibatan kerja adalah tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi harga diri serta kinerja

karyawan tersebut. secara emosional seorang karyawan dapat merasa dihargai apabila turut dilibatkan dalam sebuah pekerjaan yang dirasa mampu untuk dilakukannya dengan hasil yang baik.

Kerangka Pemikiran. Berdasarkan kajian pustaka dan kajian penelitian terdahulu terkait variabel-variabel yang diajukan pada penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis. Menurut Sugiyono (2016), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian di atas, berikut adalah hipotesis yang diajukan pada penelitian ini.

- H1: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan,
 H3: Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Kegiatan penelitian dilakukan berdasarkan ciri-ciri keilmuan yakni rasional, empiris, dan sistematis. Metode penelitian dalam teknik pengumpulan data yang tepat perlu dirumuskan dengan tujuan mendapatkan gambaran objektif mengenai permasalahan diteliti.

Waktu dan Tempat Penelitian. Penelitian ini dilakukan pada PT. Securindo Packatama Indonesia yang beralamat di Komplek Manga Dua Mas Blok A. 7-8, Jalan Mangga Dua Abdad No. 14, RT.17/RW.11, Mangga Dua Sel., Kecamatan Sawah Besar, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 10730. Adapun penelitian ini dilakukan mulai bulan Agustus 2019 sampai Agustus 2022.

Desain Penelitian. Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat, tujuan utama dari penelitian kausal ini adalah untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan mana variabel yang dipengaruhi.

Adapun pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif, berarti mendefinisikan berbagai kriteria serta nilai-nilai dan variabel yang ada.

Skala Pengukuran Variabel. Menurut Sugiyono (2016) menerangkan bahwa skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2019) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut yang dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 1. Skala Likert Ghozali (2014)

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral / Ragu-ragu	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa skala yang digunakan pada kuesioner untuk mendapatkan data responden adalah 1-5 yang mewakili jawaban tiap responden dan diujikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

Teknik Pengumpulan Data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan survey dan melakukan penyebaran kuisisioner secara langsung pada objek penelitian yaitu pada Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia.

Metode Analisis Data. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS 3. Menurut Ghozali (2014) mengatakan Partial Least Square (PLS) dikembangkan pertama kali oleh Herman Wold sebagai metode umum untuk mengestimasi path model yang menggunakan konstruk laten dengan multiple indikator. PLS adalah teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data. Langkah-langkah pengujian yang akan dilakukan sebagai berikut:

Evaluasi Measurement (outer) Model. Outer model sering juga disebut (outer relation atau measurement model) mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator reflektif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$$x = \Lambda_x \xi + \varepsilon_x$$

$$y = \Lambda_y \eta + \varepsilon_y$$

Dimana: x dan y adalah indikator atau manifest variabel untuk variabel laten eksogen dan endogen yang dilambangkan dengan ξ (ksi) dan η (eta), sedangkan Λ_x dan Λ_y merupakan symbol matrik loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang

menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan ε_x dan ε_y dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran atau *noise* (Ghozali, 2014: 38).

- a. *Convergent validity*. Pengujian Convergent validity dari masing-masing indikator konstruk yang dihitung dengan PLS (Partial Least Square). Menurut Ghozali (2014: 39), suatu indikator dikatakan mempunyai valid yang baik jika lebih besar dari 0,70, sedangkan pada nilai loading factor 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup.
- b. *Discriminant validity*. Pengujian Discriminant validity, indikator reflektif dapat dinilai berdasarkan crossloading antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan loading factor kepada konstruk lain, maka konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Berikut ini rumus menghitung AVE:

$$AVE = \frac{\sum \lambda_{i2}^2}{\sum \lambda_{i2}^2 + \sum_i var(\varepsilon_i)}$$

- c. *Composite reliability*. Pengujian Composite reliability bertujuan untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian. Konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik atau kuisisioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah konsisten, jika pada seluruh variabel nilai composite reliability maupun cronbach alpha $\geq 0,70$.

Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (*Inner Model*). Pengujian inner model merupakan pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksoden dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model. Tahapan pengujian terhadap model structural (uji hipotesis) dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Nilai *R-square*. Melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model. Uji yang kedua dapat dilihat dari hasil R square untuk variabel laten endogen sebesar 0.02, 0.15 dan 0.35 mengindikasikan bahwa model tersebut memiliki pengaruh kecil, menengah, dan besar pada model structural.
- b. *Goodness of Fit Model*. Pengujian Goodness of Fit model struktural pada inner model menggunakan nilai predictive-relevance (Q^2). Nilai Q-square lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance.
- c. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur). Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistic pada algorithm bootstrapping report nilai signifikansi T-statistik harus lebih dari 1,96

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden. Dalam penelitian ini, karakteristik responden terdiri dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, serta lama bekerja di PT. Securindo Packatama Indonesia. Untuk mendapatkan gambaran umum responden yang lebih jelas maka data akan disajikan dalam bentuk tabel seperti dibawah ini :

- a. **Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.** Hasil deskriptif jawaban kuesioner berdasarkan variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Pernyataan	1	2	3	4	5	Mean	Standar Deviasi
ST1	Pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	1	1	13	28	35	4,22	0,857
ST2	Saya merasa puas karena tanggung jawab yang diberikan perusahaan	1	1	13	27	36	4,23	0,861
ST3	Saya merasa puas karena perusahaan membebaskan karyawan untuk bekerja lebih kreatif	1	3	11	30	33	4,17	0,898
ST4	Pekerjaan saat ini memberikan kesempatan bagi saya untuk belajar	1	4	13	26	34	4,13	0,952
ST5	Gaji yang diberikan saat ini sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	1	1	9	32	35	4,27	0,811
ST6	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan	2	2	10	28	36	4,21	0,939
ST7	Saya merasa puas dengan insentif yang diberikan perusahaan	1	1	13	31	32	4,18	0,843
ST8	Saya merasa puas dengan bantuan yang sering diberikan atasan	1	2	13	34	28	4,10	0,857
ST9	Saya merasa puas karena dukungan moril yang sering diberikan atasan	1	2	10	31	34	4,22	0,857
ST10	Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan	1	1	11	29	36	4,26	0,839
ST11	Saya merasa puas dengan kerjasama tim antar karyawan	1	2	8	28	39	4,31	0,852
ST12	Saya merasa puas dengan lingkungan sosial di pekerjaan yang saling mendukung	1	1	11	23	42	4,33	0,857
LK7	Karyawan selalu bersikap ramah terhadap siapapun di perusahaan	1	3	12	34	28	4,09	0,880

Sumber : Kuesioner, Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2, memiliki nilai deskriptif terendah pada pernyataan “Ruang kerja diatur dengan baik untuk memberikan kenyamanan bagi karyawan” sebesar 4,06. Hal itu menunjukkan bahwa ruang kerja di perusahaan harus diatur kembali agar memberikan kenyamanan dalam bekerja. Kemudian, nilai deskriptif tertinggi pada pernyataan “Setiap karyawan memiliki sikap saling menghargai” sebesar 4,21. Hal itu menggambarkan

lingkungan kerja yang baik bagi karyawan.

b. Hasil Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja. Hasil deskriptif jawaban kuesioner variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Pernyataan	1	2	3	4	5	Mean	Standar Deviasi
LK1	Ruang kerja diatur dengan baik untuk memberikan kenyamanan bagi karyawan	2	2	11	37	26	4,06	0,859
LK2	Penerangan diatur dengan baik untuk membantu fokus karyawan dalam bekerja	1	5	12	29	31	4,08	0,958
LK3	Kebisingan di ruang kerja dapat diminimalisir untuk memaksimalkan fokus karyawan dalam bekerja	1	5	8	35	29	4,10	0,914
LK4	Hubungan antar karyawan di perusahaan terjalin dengan baik	2	2	9	32	33	4,18	0,916
LK5	Setiap karyawan menunjukkan rasa hormat kepada atasan	1	2	10	34	31	4,18	0,843
LK6	Setiap karyawan memiliki sikap saling menghargai	2	2	10	28	36	4,21	0,939
LK7	Karyawan selalu bersikap ramah terhadap siapapun di perusahaan	1	3	12	34	28	4,09	0,880
LK7	Karyawan selalu bersikap ramah terhadap siapapun di perusahaan	1	3	12	34	28	4,09	0,880

Sumber : Kuesioner, Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 3, memiliki nilai deskriptif terendah pada pernyataan “Ruang kerja diatur dengan baik untuk memberikan kenyamanan bagi karyawan” sebesar 4,06. Hal itu menunjukkan bahwa ruang kerja di perusahaan harus diatur kembali agar memberikan kenyamanan dalam bekerja. Kemudian, nilai deskriptif tertinggi pada pernyataan “Setiap karyawan memiliki sikap saling menghargai” sebesar 4,21. Hal itu menggambarkan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan.

c. Hasil Deskriptif Variabel Keterlibatan Karyawan. Hasil deskriptif jawaban kuesioner variabel Keterlibatan Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Deskriptif Variabel Keterlibatan Karyawan

Indikator	Pernyataan	1	2	3	4	5	Mean	Standar Deviasi
KK1	Saya dapat menyampaikan ide untuk kemajuan perusahaan	1	2	14	29	32	4,14	0,888
KK2	Saya selalu mengikuti semua kegiatan yang diadakan perusahaan	1	4	8	32	33	4,18	0,902
KK3	Saya selalu mengutamakan pekerjaan dibandingkan urusan pribadi saat jam kerja	1	3	14	28	32	4,12	0,920
KK4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1	4	11	28	34	4,15	0,935

KK5	Saya selalu mengutamakan kepentingan perusahaan	1	1	14	30	32	4,17	0,854
KK6	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi	1	4	3	33	31	4,14	0,902

Sumber : Kuesioner, Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4, memiliki nilai deskriptif terendah pada pernyataan “Saya selalu mengutamakan pekerjaan dibandingkan urusan pribadi saat jam kerja” sebesar 4,12. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan masih sering kehilangan fokus saat jam kerja. Kemudian, nilai deskriptif tertinggi pada pernyataan “Saya selalu mengikuti semua kegiatan yang diadakan perusahaan” sebesar 4,18. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan selalu mengikuti seluruh kegiatan perusahaan.

d. Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan. Hasil deskriptif jawaban kuesioner berdasarkan variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 5 dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Pernyataan	1	2	3	4	5	Mean	Standar Deviasi
EP1	Saya mampu bekerja dengan rapi sesuai prosedur kerja	1	1	7	27	42	4,38	0,804
EP2	Saya mampu bekerja secara teliti untuk meminimalisir kesalahan	1	2	10	33	32	4,19	0,848
EP3	Saya mampu bekerja lebih cepat dari target yang ditetapkan	1	5	16	44	12	3,78	0,827
EP4	Saya memiliki kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan	1	6	15	29	27	3,96	0,980
EP5	Saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja	1	2	23	32	20	3,87	0,868
EP6	Saya bersedia mengambil keputusan untuk bertanggung jawab atas kesalahan dalam bekerja	1	1	11	37	28	4,15	0,802
EP7	Saya mampu menjalin kerjasama yang baik antar rekan kerja di seluruh divisi	2	2	12	34	28	4,08	0,917
EP8	Saya memiliki kekompakan yang baik dengan rekan kerja	2	1	17	20	38	4,17	0,979
EP9	Saya mampu mengambil keputusan dalam bekerja secara mandiri	1	1	14	34	28	4,12	0,832
EP10	Saya mampu bekerja tanpa pengawasan dari atasan	1	2	18	25	32	4,09	0,922
EP10	Saya mampu bekerja tanpa pengawasan dari atasan	1	2	18	25	32	4,09	0,922

Sumber : Kuesioner, Data Diolah (2021)

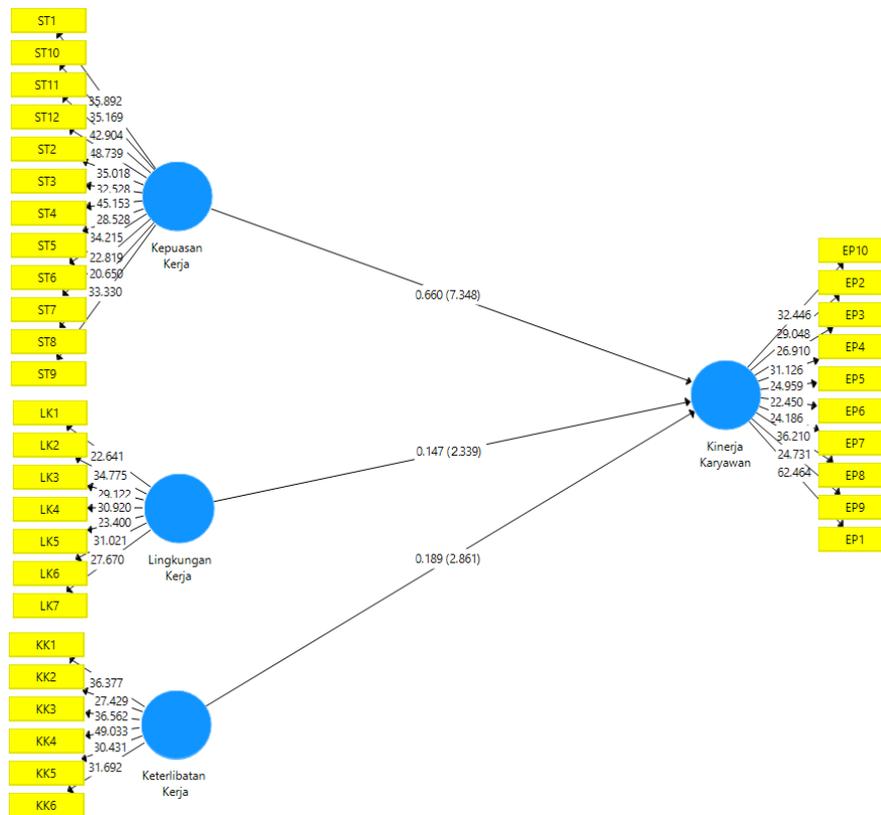
Berdasarkan Tabel 5, memiliki nilai deskriptif terendah pada pernyataan “Saya mampu bekerja lebih cepat dari target yang ditetapkan” sebesar 3,78. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan tidak mampu bekerja lebih cepat dari target. Kemudian, nilai deskriptif tertinggi pada pernyataan “Saya mampu bekerja dengan rapi sesuai prosedur kerja” sebesar 4,38. Hal itu menggambarkan bahwa karyawan memahami prosedur kerja dengan baik.

e. **Hasil Pengujian Hipotesis.** Untuk melihat hasil signifikan dari koefisien parameter dapat dihitung dari dimensi variabel yang telah valid. Peneliti ingin mengetahui terdapat pengaruh positif atau negatif dan signifikan atau tidak signifikan berdasarkan perhitungan P values yang harus dibawah 0.05 dan t statistik lebih besar sama dengan 1.96 (Ghozali, 2014).

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Path	Original Sample (O)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values	Keterangan
ST → EP	0,660	7,348	0,000	Positif Signifikan
LK → EP	0,147	2,339	0,008	Positif Signifikan
KK → EP	0,189	2,861	0,004	Positif Signifikan

Sumber: Output PLS 3.0, Data Diolah (2021)



Sumber: Output PLS 3.0, Data Diolah (2021)

Gambar 2. Hasil Uji *Bootstrapping*

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan analisa deskriptif, diketahui nilai tertinggi pada pernyataan “Saya merasa puas dengan lingkungan sosial di pekerjaan yang saling mendukung” menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan lingkungan pekerjaan yang saling mendukung untuk kemajuan perusahaan. Dengan karyawan yang saling mendukung satu sama lain maka setiap kesulitan dalam pekerjaan dapat didiskusikan dan dicarikan solusinya bersama. Hal itu akan

memudahkan karyawan dalam bekerja dan menciptakan kenyamanan di tempat kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Priarso et al. (2019), Usman et al. (2019) dan Badrianto & Ekhsan, (2020) bahwa kepuasan kerja memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja di PT. Securindo Packatama Indonesia akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif, diketahui nilai tertinggi pada pernyataan “Setiap karyawan memiliki sikap saling menghargai” yang menggambarkan baiknya hubungan yang terjalin di antara karyawan. Hal itu akan meminimalisir timbulnya konflik di tempat kerja karena ketersinggungan dan kesalahpahaman yang mungkin terjadi. Pada akhirnya keadaan tersebut akan membuat lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supriyanto et al. (2020), Nguyen et al. (2020), dan Dheviests & Riyanto (2020) bahwa lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa semakin baik keterlibatan kerja di PT. Securindo Packatama Indonesia akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif, diketahui nilai tertinggi pada pernyataan “Saya selalu mengikuti semua kegiatan yang diadakan perusahaan” yang menunjukkan bahwa karyawan secara aktif mengikuti seluruh kegiatan yang diadakan perusahaan. Hal itu akan meningkatkan peran karyawan di perusahaan sehingga karyawan merasa dihargai serta pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyanto & Adhitama (2020), Panjaitan (2018) dan Hadi & Mahadika (2019) bahwa keterlibatan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan. Penelitian ini mencoba menganalisis variabel-variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperoleh dari karyawan PT Securindo Packatama Indonesia dan dengan menggunakan perhitungan Partial Least Square (PLS), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepuasan kerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia baik, akan membuat kinerja karyawan meningkat. Dan hal tersebut dapat menyumbangkan keberhasilan kepada PT. Securindo Packatama Indonesia dalam mencapai tujuannya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja pada PT. Securindo Packatama Indonesia kondusif dan nyaman maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif tidak signifikan

keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti keterlibatan karyawan dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan, dan menyumbang pada keberhasilan PT. Securindo Packatama Indonesia.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran yang mungkin digunakan sebagai masukan bagi pihak PT Securindo Packatama Indonesia dan peneliti selanjutnya, beberapa saran yang perlu disampaikan adalah:

Saran untuk Perusahaan

1. Berdasarkan hasil kuesioner dalam penelitian ini indikator kepuasan kerja yang terkuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan atas lingkungan social dalam pekerjaan, kepuasan atas kerjasama dalam tim, dan kepuasan atas tunjangan yang diberikan. Saran untuk kepuasan atas pemberian insentif, misalnya dengan memberikan bonus setiap 6 bulan sekali kepada karyawan dengan kinerja yang baik atau capaian target yang terpenuhi.
2. Berdasarkan hasil kuesioner dalam penelitian ini indikator lingkungan kerja yang terkuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah mengharagai sesama karyawan, menjalin hubungan yang baik, dan system penerangan yang baik. Perlu ditingkatkan ruang kerja. Misalnya dalam hal pemberian fasilitas tambahan seperti pendingin ruangan disetiap pos, dan penataan ruang server agar bisa diperbaiki pencahayaannya untuk memudahkan dalam perbaikan jaringan jika terjadi masalah pada jaringan pos keluar dan pos masuk.
3. Berdasarkan hasil kuesioner dalam penelitian ini indikator keterlibatan karyawan yang terkuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, semangat kerja, dan memberikan ide yang baik untuk perusahaan. Perlu dioptimalkan untuk indikator mengikuti semua kegiatan perusahaan, misalnya dengan diadakannya outing setiap tahun dan diikuti oleh semua karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia. Untuk mempererat hubungan antar karyawan dan menumbuhkan rasa tertarik mengikuti semua kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya. Sebaiknya jika melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka kiranya perlu dikaji kembali karena tidak menutup kemungkinan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, karena saya sebagai penulis masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat melibatkan beberapa variabel lainnya seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain untuk diujikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdirahman, Hussein Isse Hassan., Najeemdeen, Iliyasu Shiyabade., Abidemi, Bello Taofik., & Ahmad, Rhosidah. (2020). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4(1), 42. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>.
- Aldiansyah, Rifki Alan., & Rijanti, Tristiana. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 302– 311.
- Alfaridzi, Teuku Bagus., & Sari, Devilia. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pemasaran dan Penjualan PT Inti Bandung. *E-Proceeding of Management*, 8(5), 6145–6153.

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>.
- Badrianto, Yuan., & Ekhsan, Muhamad. (2020). The Effect of Work Environment and Job Motivation on Job Satisfaction and Job Performance in PT . X. *Journal of Business, Management and Accounting*, 2(August), 200–205.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Dheviests, Tubagus Angga., & Riyanto, Setyo. (2020). The influence of work discipline, self-efficacy and work environment on employee performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062–1069. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20JAN418.pdf>.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kholilah., P, Aidhera Gergita., Puspasari, Mardiana., & Kohar, Zawawi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugrah Argon Medica Palembang. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf.
- Lubis, Anggia Sari., & Wulandari, Sari. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 82–89. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.749>.
- Mangkunegara, Anwar P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Remaja Rosdakarya.
- Masram & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Pandi, Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Panjaitan, Mangasa. (2018). Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52–60. <https://media.neliti.com/media/publications/271131-peran-keterlibatan-dan-partisipasi-karya-674080ea.pdf>
- Pawirosumarto, Suharno., Sarjana, Purwanto Katijan., & Gunawan, Rachmad. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>.
- Prihartini, E., & Nitakomala, Y. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majalengka. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 234–242. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v2i2.1102>.
- Putri, Elok Mahmud., Ekowati, Vivin Maharani., Supriyanto, Achmad Sani., & Mukaffi, Zaim. (2019). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>.
- Riyanto, Setyo, & Adhitama, Julyan. (2020). Maintaining Employee Engagement and Employee Performance during Covid-19 Pandemic at PT Koexim Mandiri Finance. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 8(3), 6–10. www.questjournals.org

- Riyanto, Setyo, & Jatmiko, Bambang. (2020). Analysis of Well-Being Oriented and Employee Engagement influence on Employee Performance in the courier services industry in Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention*, 9(6), 13–17. <https://doi.org/10.35629/80280906031317>.
- Saks. (2016). *What Do We Really Know About Employee Engagement Human Resource Development Quarterly* Vol. 25 No. 2. Wiley Periodicals, Inc.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani., Ekowati, Vivin Maharani., & Vironika, Hilda. (2020). Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 14. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p14-25>
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tyssen. (2017). Homing behavior of *Parablennius parvicornis* (Pisces: Blenniidae). *Anales Universitarios de Etología*, 4:25-30.
- Usman, Juanda., Sukmayuda, Dede Nuary., & Kurniawati, Sri. (2019). International Review of Management and Marketing Job Satisfaction and Employee Performance Shoes Industry in Tangerang Regency Banten Province. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 98–103. <http://www.econjournals.com>.
- Winata, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4(1), 1–17.