

SAINS MANAJEMEN

JURNAL MANAJEMEN UNSERA

Pengaruh Stres kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT Mahakam Kencana Intan Padi

Muhammad Anis, Sulastri Irbayuni

Pengaruh Persepsi Kebermanfaatan, Kemudahan, Risiko Terhadap Minat Menggunakan Ulang ShopeePAY Di Surabaya

Gama Putra Brahanta, Nuruni Ika Kusuma Wardhani

Pengaruh Training Satisfaction, Supervisor Support Terhadap Turnover Intention Yang Di Mediasi Oleh Work Engagement Di Dirjen Bina PEMDES KEMENDAGRI

Salsabila Rizky Septinia Sari, Indrawan Dona Kumara, Anggun Amanda EndahPratiwi, Sri Ramadhani Asda, Andreas Wahyu Gunawan

Studi Terhadap Faktor-Faktor Yang Menentukan Kinerja Seorang Karyawan

Ramadhi, Andi Amri, Zulmi Ramdani

Dampak Lingkungan Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Layanan Kesehatan (Studi Kasus Rumah Sakit Kota Cimahi)

Sriwardani, Rizky Ferrari, Fitriani Fajar

Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19

Nafiudin, Andari, Denny Kurnia, Andini Tia Safitri

Diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya

Sains
Manajemen

Volume
7

Nomor
2

Halaman
89-167

Des

2021

SAINS MANAJEMEN

Jurnal Manajemen UNSERA

SUSUNAN DEWAN REDAKSI

PENANGGUNG JAWAB

Denny Kurnia
Nafiudin

DEWAN REDAKSI

Pimpinan Redaksi
Anggit Yoebrianti K

Sekretaris

Hermanysah Andi W

Anggota

Deni Sunaryo
Martina Rachmawati
Yoga Adiyanto

MITRA BESTARI

Deviyantoro
Indi Nervilia,
Vika Apriani,
Tika Arundina
Ari Riswanto

DESAIN GRAFIS

Giana Nur Sahla

ALAMAT REDAKSI

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya
Jl. Raya Serang-Cilegon Km.5 (Taman Drangong), Serang – Banten
Telp. 0254 – 8235007, Fax. 8235008, E-mail: jurnalmanajemenunsera@gmail.com

Diterbitkan Oleh :

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya

SAINS MANAJEMEN

Jurnal Manajemen Unsera

Pengaruh Stres kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT Mahakam Kencana Intan Padi

Muhammad Anis, Sulastri Irbayuni

89– 96

Pengaruh Persepsi Kebermanfaatan, Kemudahan, Risiko Terhadap Minat Menggunakan Ulang Shopeepay Di Surabaya

Gama Putra Brahanta, Nuruni Ika Kusuma Wardhani

97– 108

Pengaruh Training Satisfaction, Supervisor Support Terhadap Turnover Intention Yang Di Mediasi Oleh Work Engagement Di Dirjen Bina PEMDES KEMENDAGRI

Salsabila Rizky Septinia Sari, Indrawan Dona Kumara, Anggun Amanda Endah Pratiwi, Sri Ramadhani Asda, Andreas Wahyu Gunawan

109 – 128

Studi Terhadap Faktor-Faktor Yang Menentukan Kinerja Seorang Karyawan

Ramadhi, Andi Amri, Zulmi Ramdani

129 – 143

Dampak Lingkungan Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Layanan Kesehatan (Studi Kasus Rumah Sakit Kota Cimahi)

Sriwardani, Rizky Ferrari, Fitriani Fajar

144 – 154

Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19

Nafiudin, Andari, Denny Kurnia, Andini Tia Safitri

155-167

Diterbitkan Oleh :

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya

Pengaruh Stres kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT Mahakam Kencana Intan Padi

Muhammad Anis¹, Sulastrirbayuni²

Maamanullah86@gmail.com¹, lastrimanajemen16@gmail.com²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

ABSTRAK

Sumber daya manusia tentu memperhatikan karyawan kadang kala sulit untuk menjadi seorang karyawan, maka Banyak pikiran paling utama mencari metode untuk memecahkan permasalahan di tempat kerja, sebab umumnya profesi yang mereka jalani hanya semacam profesi sehari-hari ataupun pekerjaan yang mereka jalani.. Berhasil atau tidaknya strategi yang sudah tersusun dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada karyawan, sehingga setiap karyawan diharuskan bisa bekerja secara maksimal dengan efektif dan efisien, dan tentu saja agar dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas perusahaan diharuskan melakukan pemberdayaan. tujuan dilangsungkannya riset ini ialah guna mendapatkan informasi terkait pengaruh di dalam variabel stres kerja dan kompensasi. Faktor tersebut yang mana dapat memberikan suatu pengaruh terhadap kinerja karyawan menurun adalah stres kerja yang menjadi tekanan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas. Selain itu pemberian berupa kompensasi secara adil serta dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya akan memberikan suatu peningkatan atas produktifitas karyawan. dengan teknik yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan atas pegawai yang sedang bekerja di PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya, Sampel pada penelitian ini sejumlah 42 responden dan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Dari akvitas pengujian terhadap data memperlihatkan bahwa dapat memberikan sebuah pengaruh yang kearah positif dan signifikan terjadi diantara Stres kerja, Kompensasi dan Kinerja karyawan di PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya

Kata kunci: Stres Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources certainly pay attention to employees sometimes it is difficult to become an employee, so it is necessary to think a lot to find ways in particular, to solve problems at work, because usually the work that is done is like daily routines or the work that is done is just that. The success or failure of the strategies that have been arranged in an effort to achieve company goals depends on the employees, so that each employee is required to be able to work optimally effectively and efficiently, and of course in order to produce quality employees the company is required to empower. The purpose of this research is to obtain information related to the influence of work stress and compensation variables. Factors that affect employee performance decline is work stress which becomes employee pressure to complete tasks. In addition, the provision of fair compensation by the company to its employees can increase employee productivity. the technique used is purposive sampling.

The population in this study were all employees who worked at PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. The sample in this study amounted to 42 respondents and was analyzed using Partial Least Square (PLS). From the testing activity on the data, it shows that a positive and significant influence occurs between work stress, compensation and employee performance at PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.

Keywords: Job Stress, Compensation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia ialah sistem manajemen sumber daya manusia yang mana secara formal dalam hal mencermati permasalahan pengurangan kinerja yang dirasakan oleh pegawai yang berakibat sangat negatif untuk perusahaan, sebab kinerja yang dirasakan pegawai akan memunculkan kerugian yang relatif sangat diperhitungkan di dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ialah pandangan yang mensupport institusi untuk menciptakan visi serta misinya. Dengan terdapatnya manajemen sumber daya manusia, perusahaan berfungsi dalam pengurusan, standarisasi, pengurusan serta pemakaian sumber daya manusia, alhasil membolehkan sumber daya manusia berperan secara efisien, efisien serta berdaya guna untuk menggapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia amat penting untuk kelanjutan hidup suatu perusahaan. Kesuksesan ataupun kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber dayanya. Sumber daya merupakan tubuh penting yang memastikan apakah suatu perusahaan bisa sukses menggapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa sumber daya manusia ialah aset penting yang paling berharga serta dipunyai suatu organisasi serta wajib diatur dengan cakup, sebab pada dasarnya manusia merupakan satu- satunya sumber daya yang dapat memberikan suatu dorongan kepada sumber daya yang lainnya. Maka dari itu karyawan dalam suatu perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan, keterampilan yang handal, dan ilmu pengetahuan.

Pekerja pada dasarnya merupakan orang yang memakai tenaga serta kemampuannya untuk mendapatkan balasan dari pemberi kegiatan ataupun pemberi kerja ataupun donatur kegiatan dalam wujud uang ataupun wujud lain cocok dengan kontrak kerja. Pastinya pegawai bertugas cocok dengan keputusan pimpinan ataupun atasan. Dalam kondisi normal, pegawai hanya bertugas untuk menuntaskan kewajiban yang diinstruksikan, serta sering- kali mereka bisa mengekspresikan kreativitasnya sesuai dengan instruksi yang diserahkan dikala bertugas.

Berhasil atau tidaknya strategi yang sudah tersusun dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada karyawan, sehingga setiap karyawan diharuskan bisa bekerja secara maksimal dengan efektif dan efisien, dan tentu saja agar dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas perusahaan diharuskan melakukan pemberdayaan.

Akan tetapi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan bisa mengalami penurunan, dengan memperhatikan kinerja sebagai tolak ukur seseorang untuk memperbaiki kinerjanya,

kinerja menurut Sutrisno (2016:172) adalah melihat hasil kerja pegawai dari segi kualitas, jumlah, waktu kerja, serta kerjasama untuk menggapai tujuan organisasi..

Kadang kala sulit untuk menjadi seorang karyawan, Maka Kalian butuh berpikir lebih, terutama buat mencari metode untuk menuntaskan permasalahan di tempat kerja, sebab umumnya profesi yang Kalian jalani semacam profesi sehari- hari Kalian, ataupun profesi yang Kalian jalani semacam ini. Oleh karena itu perusahaan wajib memperhatikan stres kerja dan kompensasi.

Salah satu faktor yang memberikan sebuah pengaruh atas pengurangan kinerja pegawai merupakan himpitan kerja yang menjadi tekanan untuk pegawai buat menuntaskan kewajiban. Salah satu faktor yang dapat memberikan sebuah pengaruh atas pengurangan kinerja karyawan merupakan desakan kerja menjadi desakan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas. Stres kerja menurut Chaudhry (2012) dalam Ade Bagus (2019 merupakan suatu tanda- tanda ataupun perasaan yang barangkali timbul pada diri pekerja serta mempengaruhi organisasi ataupun perusahaan, yang akan mempengaruhi kebahagiaan pegawai serta mempengaruhi kemampuan pegawai..

LANDASAN TEORI

STRES KERJA

Gangguan maupun kekacuan mental dan emosional seseorang yang di sebabkan oleh faktor luar dan ketegangan. Stres kerja itu sendiri ialah pola situasi emosional yang terjaln sebagai jawaban kepada desakan di dalam dan di luar organisasi. Dengan kata lain, stres kerja berkaitan dengan marah negatif pegawai kepada pekerjaan Luthans (dalam Cahyono dan Koentjoro 2015).

KOMPENSASI

Kompensasi merupakan balasan yang diperoleh pegawai sebagai balasan atas partisipasi mereka pada perusahaan. Sebaliknya menurut Hasibuan(2012: 118), Kompensasi merupakan seluruh pemasukan berbentuk uang serta beberapa barang komoditas yang secara langsung ataupun tidak langsung didapat pegawai selaku balasan atas pelayanan yang diserahkan pada perusahaan..

KINERJA KARYAWAN

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara(2009: 67), kinerja merupakan kualitas serta jumlah yang digapai oleh seorang karyawan ketika menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya dan hal tersebut merupakan suatu kewajiban bagi karyawan itu sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisa ini pula mendukung riset Tri Wartono(2017) dimana hasil penelitiannya membuktikan kalau tekanan kerja berpengaruh penting kepada kemampuan pegawai. Tetapi dalam penelitiannya, mereka memperoleh hasil kalau akibat tekanan kerja amat besar, dan hasil yang peneliti miliki merupakan akibat tekanan kerja sangat kecil..

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Mangkunegara (2014:84) dalam Agung Surya (2019) menyatakan bahwa “kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan”. Kompensasi yang diserahkan pada pegawai amat besar pengaruhnya kepada kinerja pegawai, kebahagiaan kerja serta dorongan kerja, dan hasil kerja pegawai.

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Peneliti mengambil sebuah penelitian di perusahaan jasa *outsourcing* PT Mahakam Kencana Intan Padi. Karyawan di perusahaan cabang kota Surabaya sebanyak 42 diluar pimpinan perusahaan. Perusahaan ini bermitra lebih dari 200 perusahaan yang membutuhkan karyawan *outsourcing*. Perusahaan ini juga terdampak covid-19 maka pendapatan perusahaan dan karyawan pun ikut terdampak dengan adanya pandemi ini.

Penelitian ini memakai sebuah variabel independen dan dependen. Variabel independen di dalam penelitian ini ialah Stres Kerja (X1) Ini merupakan kondisi tegang yang mempengaruhi suasana perasaan, cara berpikir, serta kondisi seorang menurut Hasibuan (2016:76) Tuntutan Tugas (X1.1) tuntutan tugas merupakan aspek yang terikat dengan persyaratan ataupun tekanan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat.. Tuntutan Peran (X1.2) tuntutan peran terkait dengan tekanan yang dimainkan pribadi dalam kedudukan khusus organisasi. Bentrokan kedudukan menciptakan impian yang mungkin susah untuk dituntaskan. Tuntutan Antar Pribadi (X1.3). Kompensasi (X2) Pendapatan merupakan sesuatu wujud pembayaran teratur oleh pimpinan perusahaankompensasi merupakan mengembalikan pelayanan yang diperoleh pegawai atas profesinya, tercantum upah, penghargaan, pendapatan, serta tunjangan pada pegawai serta diatur dalam kontrak kerja. Terbebas dari jam kerja, upah merupakan hasil tetap. disebut kompensasi, Ansor, dan Indrasari (2018) Indikator kompensasi menurut Maheswari dan Lutvy (2015) adalah Gaji (X2.1) Gaji merupakan sesuatu wujud pembayaran teratur oleh pimpinan perusahaan pada pegawai serta diatur dalam kontrak kerja. Terbebas dari jam kerja, upah merupakan hasil tetap.. Insentif (X2.2) Insentif merupakan tambahan ataupun kompensasi yang diserahkan pada pegawai oleh manajemen perusahaan, tetapi kerap kali insentif itu tertinggal. Tunjangan (X2.3) Tunjangan merupakan pembayaran selain pendapatan serta bantuan pegawai yang secara tertib diserahkan ataupun dialokasikan untuk tujuan tertentu. Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan merupakan sikap sesungguhnya dari tiap pegawai bersumber pada hasil

kerja yang dihasilkan oleh perannya dalam perusahaan n. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014) adalah Kualitas (Y1.2) Pengukuran kinerja bisa dicoba dengan memandang kualitas profesi yang dihasilkan oleh suatu cara tertentu. tepat waktu. Ketepatan waktu (Y1.3) Untuk tipe profesi tertentu, pimpinan mempunyai batas waktu untuk pegawai buat menuntaskan pekerjaannya.

Analisis Data

Analisis data yang dipilih dalam penelitian ini menerapkan metode SEM dengan menggunakan basis komponen yang menerapkan alat analisis yakni PLS. Partial Least Square (PLS) merupakan pendekatan yang lebih tepat untuk prediksi. Pemilihan PLS karena banyak digunakan untuk melakukan penganalisisan kausal-prediktif serta menjadi teknik yang diterapkan pada aplikasi prediksi dan pengembangan teori.

Hal ini khususnya di dalam kondisi yang dimana indikator memiliki sifat formatif. Dengan variabel laten yang wujudnya kombinasi linier dari indikatornya, sehingga perkiraan akan nilai yang terkandung pada variabel laten bisa secara mudah didapatkan yang dimana perkiraan terhadap variabel laten yang dipengaruhi akan dengan mudah dijalankan. Disebabkan riset ini menggunakan sampel yang kecil (≤ 100), peneliti memutuskan untuk menerapkan alat analisis PLS. Dalam menjalankan uji dengan memanfaatkan SEM yang memiliki basis komponen atau PLS, penggunaannya dilakukan dengan dibantu Smart PLS. berdasarkan hal tersebut PLS mempunyai dua macam komponen dalam model kausal yakni model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*). Pada PLS variabel laten dapat berwujud hasil pencerminan indikatornya, dimana dapat disebut sebagai indikator refleksi (*reflective indicator*). Selain itu, juga dapat kontrak dibentuk (*formatif*) oleh indikatornya, disebut sebagai indikator formatif (*formative indicator*).

Asumsi di dalam PLS hanya berkaitan dengan pemodelan persamaan struktural, dan tidak memiliki keterkaitan terhadap pengujian hipotesis, yakni; 1. Hubungan antar variabel laten dalam inner model ialah linier dan aditif; 2. Model struktural memiliki sifat rekursif. Acuan yang diterapkan dalam menguji hipotesis di dalam PLS ialah resampling dengan Bootstrapping dimana hasil pengembangan yang dilakukan oleh Geisser & Stone. Ukuran sampel dalam PLS ialah; 1. Sepuluh kali jumlah indikator formatif (mengabaikan indikator refleksif); 2. Sepuluh kali jumlah jalur struktural (*structural paths*) pada inner model; 3. Sample size kecil 30 – 50 atau sampel besar lebih dari 200.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Salah satu perusahaan bergerak di bidang jasa Outsourcing PT Mahakam Kencana Intan Padi tentu mempekerjakan seorang karyawan. Pekerja pada dasarnya merupakan orang yang memakai tenaga serta kemampuannya untuk mendapatkan balasan dari pemberi kerja ataupun pemberi kegiatan ataupun penyumbang kerja dalam wujud uang ataupun wujud lain sesuai dengan kontrak kerja. Pastinya pegawai bertugas sesuai dengan keputusan pimpinan ataupun atasan. Pada umumnya pegawai hanya bertugas untuk menuntaskan kewajiban yang

diperintahkan, sering- kali mereka bisa mengekspresikan kreativitasnya sesuai dengan instruksi yang diserahkan dikala bertugas.

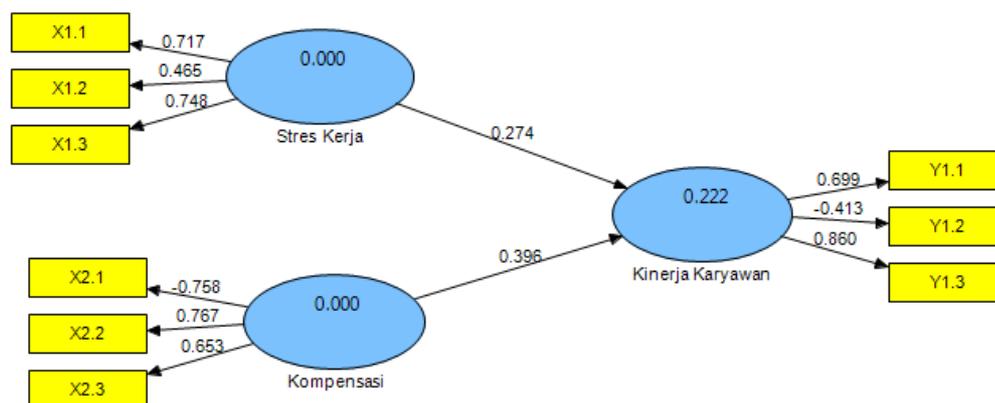
Berhasil atau tidaknya strategi yang sudah tersusun dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada karyawan, sehingga setiap karyawan diharuskan bisa bekerja secara maksimal dengan efektif dan efisien, dan tentu saja agar dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas perusahaan diharuskan melakukan pemberdayaan.

Kadang kala sulit untuk menjadi seorang karyawan, maka perlu Banyak pemikiran terutama mencari metode untuk membongkar permasalahan di tempat kerja, sebab umumnya profesi yang mereka jalani hanya semacam profesi sehari- hari ataupun pekerjaan yang mereka jalani. Oleh karena itu perusahaan wajib memperhatikan stres kerja dan kompensasi. PT Mahakam Kencana Intan Padi tentu bermitra dengan perusahaan yang membutuhkan jasa pelayanan penyedia tenaga pengamanan, pengelolaan *Cleaning Services*, penyedia pengelola kendaraan dan penyedia teknisi. Perusahaan ini juga mengembangkan cakupan layanan sesuai dengan perkembangan industri, selain itu dengan area usaha yang diperluas sehingga PT. Mahakam Kencana Intan Padi menyediakan layanan untuk perusahaan atau institusi bisnis memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia (ptmahakamkencanaintanpadi.co.id).

Pengujian model struktural dilakukan dengan mencermati angka R- Square yang ialah bentuk percobaan kesesuaian dengan baik. Pengujian model internal bisa diamati dari angka R- square pada pertemuan antar variabel eksogen (independen/bebas). Memaparkan variabel endogen(dependen atau terikat).

ANALISIS MODEL PLS

Gambar Outer Model dengan factor loading, Path Coefficient dan R-Square



Sumber : olah data, output *SmartPLS*

Dari gambar keluaran PLS diatas bisa kita amati besarnya angka factor load tiap- tiap penanda diatas tanda panah antara variabel dengan penanda, serta pula bisa diamati bahwa besar kecilnya koefisien alur (path coeffieients) diatas garis panah terletak diantara variabel

eksogen serta antar variabel endogen. Tidak hanya itu, Kamu pula dapat memandang dimensi R- Square di lingkaran variabel endogen (variabel **Kinerja Karyawan**).

R-square

Tabel 1.R Square

	R Square
Stres Kerja	
Kompensasi	
Kinerja Karyawan	0.221881

Nilai $R^2 = 0,221881$. Dapat dijelaskan bahwa model itu bisa memaparkan kejadian **kinerja pegawai** yang dipengaruhi oleh variabel bebas, antara lain **stress kerja, disiplin kerja**, serta varian sebesar 22,18%. Akan tetapi sisa dari varian tersebut sebesar 77,82 % yang mana dapat dijelaskan oleh variable yang lainnya selain di dalam penelitian ini (selain **Stres Kerja , Disiplin Kerja**).

Lalu kemudian dalam hal melakukan suatu pengujian atas hipotesis dapat diperlihatkan secara langsung di dalam hasil atas koefisien dan nilai T-statistic dari inner model tabel dibawah ini.

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.274219	0.284200	0.116187	0.116187	2.360152
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.395867	0.409285	0.152236	0.152236	2.600357

Stres Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,274219 dan nilai *T-statistic* sebesar 2,360152 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$, maka Signifikan (positif)

Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,395867 dan nilai *T-statistic* sebesar 2,600357 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$, maka Signifikan (positif)

SIMPULAN

Penganalisaan data yang menunjukkan positif dan signifikan di dalam Tekanan kerja dapat memberikan suatu pengaruh yang lebih ke arah positif kepada kinerja karyawan, serta pendapatan dapat memberikan suatu pengaruh juga yang lebih positif lagi kepada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, ditunjukkan kalau perusahaan mempunyai kewajiban memperhatikan stres kerja dan kompensasi hal ini berpengaruh bagi karyawan apabila hal demikian di perhatikan maka akan membantu meningkatkan sinergi dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

SARAN

Dalam penelitian ini permasalahan kinerja menurun yang ada di PT Mahakam Kencana Intan Padi perlu di tingkatkan dengan memanifestasikan penilaian kinerja, evaluasi kinerja serta pembaharuan sistem kerja yang ada. Terkait masalah kompensasi dan stres kerja perlu di tindak lanjuti agar keseluruhan anggota perusahaan meningkatkan kinerja yang pernah menurun sebelumnya.

REFERENCES

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdillah, W. dan J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis* (Edisi 1). ANDI.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 29–42.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ptmahakamkencanaintanpadi.co.id, (2021) Pelayanan Jasa Penyedia. Diakses pada 1 Agustus 2021, dari https://ptmahakamkencanaintanpadi.co.id/?page_id=243
- Wartono, T. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Motherand Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol.4 No.2*.

Pengaruh Persepsi Kebermanfaatan, Kemudahan, Risiko Terhadap Minat Menggunakan Ulang ShopeePay Di Surabaya

Gama Putra Brahanta¹⁾, Nuruni Ika Kusuma Wardhani²⁾
gamaputrab@gmail.com¹⁾, ikanuruni.mnj@upnjatim.ac.id²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN" Jatim

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 mengakibatkan masyarakat dengan terpaksa menjalankan aktivitasnya sebagian besar di rumah. Kondisi inilah yang mengakibatkan masyarakat mencoba berbagai macam cara yang tujuannya untuk mendapatkan akses serta produk dan layanan. Seiring perkembangan teknologi dapat mengakibatkan dampak yang memiliki segi positif bagi perekonomian Indonesia, yakni perubahan pada sistem pembayaran. ShopeePay ialah sebuah merek *e-wallet* yang kerap dipergunakan oleh masyarakat Indonesia dalam bertransaksi. Munculnya pembayaran melalui ewallet memberikan manfaat untuk masyarakat yang ingin melakukan transaksi belanja secara online agar lebih praktis dan efisien serta dapat terhindar dari kontak fisik yang dapat memicu penyebaran virus covid-19. Faktor yang menjadi bahan pertimbangan ketika memanfaatkan suatu *e-wallet* ketika bertansaksi ialah persepsi kebermanfaatan, kemudahan, dan risiko. Disebabkan hal tersebut, tujuan dilangsungkannya riset ini ialah guna mendapatkan informasi terkait pengaruh di dalam variabel persepsi kebermanfaata, kemudahan, dan risiko terhadap minat menggunakan ulang ShopeePay di Surabaya. Metode yang digunakan yaitu, *non probability sampling* dengan teknik yang digunakan adalah *Purposive Sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah pengguna yang pernah bertransaksi menggunakan ShopeePay di e-commerce Shopee di Kota Surabaya. Sampel dalam penelitian berjumlah 60 responden dan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Dari akvitas pengujian terhadap data memperlihatkan bahwa pengaruh positif dan signifikan terjadi antara persepsi kebermanfaatan, persepsi kemudahan, dan persepsi risiko dengan minat menggunakan ulang ShopeePay di Surabaya

Kata kunci: Persepsi Kebermanfaatan, Persepsi Kemudahan, Persepsi Risiko, Minat Menggunakan Ulang, ShopeePay.

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has forced people to stay at home more. This condition encourages them to try out various ways to access and obtain products and services. Along with technological developments, it can have a positive impact on the Indonesian economy, namely a transformation in the payment system. ShopeePay is the most widely used e-wallet brand in Indonesia. The emergence of payments through e-wallet provides benefits for people who want to make online shopping transactions to be more practical and efficient and can avoid physical contact that can trigger the spread of the COVID-19 virus. Factors considered in using an e-wallet include perceived usefulness, perceived convenience, and perceived risk. Therefore, this study aims to determine the effect of the perceived usefulness variable, perceived convenience, and perceived risk on interest in reusing ShopeePay in Surabaya. The method used is non-probability sampling with the

technique used is purposive sampling. The population in this study are users who have transacted using ShopeePay at e-commerce Shopee in the city of Surabaya. The sample in this study amounted to 60 respondents and analyzed using Partial Least Square (PLS). The results of data testing show that perceived usefulness, perceived convenience, and perceived risk have a positive and significant effect on interest in reusing ShopeePay in Surabaya..

keyword: *perceived usefulness, perceived easy of use, perceived risk, interest of re-using, shopeepay*

PENDAHULUAN

Dampak positif yang diperoleh dari berkembangnya teknologi bagi perekonomian Indonesia, ialah berubahnya sistem pembayaran. Kemajuan teknologi ini menggantikan sistem pembayaran tunai menjadi sistem pembayaran non-tunai dimana sistem pembayaran ini dinilai lebih praktis dan juga efisien serta dapat terhindar dari penggunaan uang palsu sehingga konsumen tidaklah bersusah payah untuk menggunakan uang tunai dimana berisiko terjadinya tindak kriminalitas.

Kehadiran uang elektronik, yang telah tersimpan di dalam server maupun kartu, saat ini sudah menjadi suatu hal yang umum bagi masyarakat. Karena pemanfaatannya sudah kerap dilakukan dalam hal melangsungkan transaksi di toko online ataupun offline, dewasa ini masyarakat sadar akan pentingnya suatu sistem pembayaran yang tidak membutuhkan kontak fisik untuk menghindari penyebaran wabah covid-19 yaitu dengan menggunakan uang elektronik.

Sesuai dengan Bank Indonesia (BI), nilai transaksi pembayaran digital atau uang elektronik hingga Rp 204,9 triliun dalam kurun tahun 2020. Angka tersebut mengalami peningkatan sebesar Rp 59 triliun dibandingkan nilai transaksi tahun sebelumnya Rp 145,16 triliun

Pandemi Covid-19 mengakibatkan masyarakat menghabiskan sebagian besar waktunya di dalam rumah dimana tujuannya untuk meminimalisir penyebaran Covid-19. Kondisi inilah yang mengakibatkan masyarakat mencoba berbagai cara, untuk dapat memperoleh akses, produk dan layanan. Sesudah terjadinya wabah Covid-19, transaksi digital kian meningkat. Masyarakat mulai beralih untuk melangsungkan transaksi menggunakan perangkat digital mereka atau secara *online*. Hal ini dilihat bahwa transaksi online bertumbuh hingga 45%. Akan tetapi transaksi fisik menurun sampai 50%.

Meski mall telah dibuka kembali, masyarakat tetap waspada terhadap penyebaran COVID-19 saat menggunakan uang tunai untuk bertransaksi, meski WHO belum mengeluarkan pernyataan resmi terkait penyebaran Covid-19 diperantarai uang tunai. WHO berpendapat melalui juru bicaranya menyebutkan bahwa kerapnya perpindahan tangan uang tunai bisa menjadi media berkembang biaknya virus dan bakteri (sumber:kompas.com, 2020). Disebabkan hal tersebut, cara berbelanja yang aman dan meminimalisir terhindarnya dari virus di masa pandemi covid-19 adalah dengan berbelanja secara online melalui aplikasi ecommerce yang dan menggunakan pembayaran secara non fisik atau e-wallet.

Menurut Falah (2020), *electronic wallet* atau *ewallet* ialah perangkat lunak yang pengoperasiannya dengan memanfaatkan jaringan internet dimana di dalamnya terdapat nominal uang untuk memudahkan konsumen ketika melakukan transaksi non-tunai. *E-money* merupakan uang elektronik yang basisnya chip, namun uang elektronik yang basisnya ialah server kerap dikenal sebagai *e-wallet* atau *software based product*.

ShopeePay ialah sebuah layanan uang elektronik dimana pengoperasiannya menggunakan server dalam melangsungkan transaksinya. ShopeePay termasuk ke dalam jajaran dompet digital atau *e-wallet* yang dimana diluncurkan oleh PT Airpay International Indonesia pada 28 November 2018 serta telah memperoleh izin resmi dari Bank Indonesia pada Agustus 2018. ShopeePay mencukupi kebutuhan transaksi non-tunai konsumennya dengan memanfaatkan saldo yang tersimpan. Penggunaan ShopeePay juga dapat dilakukan pada toko fisik ataupun *ecommerce* yang sudah menjadi mitra. Semenjak dirilisnya ShopeePay, *e-wallet* ini menjadi merek perangkat lunak *e-wallet* yang paling banyak penggunanya dibandingkan perangkat lunak *e-wallet* lainnya.

Sesuai dengan survei yang dilangsungkan oleh aplikasi daring Snapcart dimana melibatkan 1.000 responden di segala penjuru Indonesia pada bulan Juni hingga Agustus 2020 memperlihatkan bahwa semenjak pandemi Covid-19 ini, pemakaian ShoopePay meningkat hingga 68%, selanjutnya OVO dan GoPay yang masing-masing mengalami peningkatan hingga 56%, Dana (42%), dan LinkAja (19%). Dengan terdapatnya catatan bahwa ShopeePay mempunyai rekor tertinggi dalam transaksi yakni hingga 32% dari total jumlah transaksi *e-wallet* di Indonesia menyebabkan PT Airpay International Indonesia semakin besar yang dimana PT ini sudah menjalin kerja sama dengan sejumlah perusahaan seperti *e-commerce* Shopee, restoran, kafe, asuransi, dan ribuan toko fisik atau *merchant* yang berada di seluruh Indonesia. Sehingga wajar apabila pengguna ShopeePay di Indonesia sangatlah banyak termasuk di Surabaya.

Faktor manfaat yang berperan sebagai bahan pertimbangan konsumen sebelum bertekad untuk menjadi pengguna dari sebuah layanan pembayaran digital. Menurut Davis (1989), persepsi kebermanfaatan diuraikan sebagai suatu persepsi subjektif dari konsumen terhadap potensi penggunaan suatu sistem (misal: sistem pembayaran elektronik) bisa mendorong peningkatan atas kinerja yang dilakukannya. Sebagai suatu merek yang baru, ShopeePay dapat dengan pesat menjadi alat transaksi digital yang digemari masyarakat yang sudah akrab dengan *e-wallet*. Hal ini dikarenakan ShopeePay memberikan kecerdasan UI/UX designer, kesederhanaan di dalam pengalaman konsumen yang tentunya tidak membuat konsumen bingung dan juga memberikan sejumlah promo yang menjadi daya tarik konsumen. Hal ini juga yang menjadikan ShopeePay sebagai kompetitor handal di kalangan merek *e-wallet* lain di pasaran saat ini (pressrelease.kontan.co.id).

Faktor kedua yang turut menjadi bahan pertimbangan pengguna sebelum bertekad untuk menjadi pengguna sebuah layanan pembayaran digital ialah kemudahan. Menurut Davis (1989) dalam Kumala, Pranata, dan Thio (2020) menguraikan *perceived ease of use* yang dimana seberapa besar kepercayaan pengguna bahwa ketika menggunakan sistem tersebut, maka upaya yang harus pengguna keluarkan lebih kecil. Perusahaan ShopeePay kerap menawarkan fitur dan tampilan pada ShopeePay yang tidak membutuhkan

pemahaman yang rumit atau perlu mempelajari mekanismenya terlebih dahulu, dan juga mitra layanan pembayaran yang tidak sulit dijumpai oleh konsumennya.

Aktivasi ShopeePay sangatlah mudah dan bisa dilakukan dengan cepat hanya dengan mengunduh aplikasi shopee di Play Store atau App Store kemudian masuk ke halaman ShopeePay dan memasukkan kode verifikasi yang dikirim ke nomor ponsel yang terdaftar dalam akun kemudian atur PIN ShopeePay(money.kompas.com). Dengan demikian ShopeePay ialah alat transaksi non tunai yang penggunaannya mudah dimana tidak terbatas akan tempat dan waktu yang mengakibatkan banyak pengguna terus menggunakan *e-wallet* ShopeePay.

Walaupun *e-wallet* menawarkan segudang manfaat serta kemudahan bagi konsumennya, akan tetapi beberapa pihak masih enggan untuk bertansaksi dengan *e-wallet*. Litter (dalam Falah, 2018) menyatakan bahwa keengganan seseorang dalam memanfaatkan teknologi keuangan disebabkan adanya faktor ketidakpastian serta tidak aman dalam menggunakannya. Retannya peretasan yang digunakan di dalam teknologi keuangan salah satunya *e-wallet* menjadikan pengguna risau, disebabkan hal tersebut *e-wallet* ShopeePay diharuskan mempunyai sistem keamanan jaringan elektronik yang memadai supaya konsumen tidak terdampak atas tindak kejahatan salah satunya *hacking* serta tindakan menyalahgunakan data konsumen. Menjaga keamanan suatu data yang kuat di dalam suatu jaringan server tidaklah mudah, dimana sejumlah kendalal bisa terjadi yang dimana mengakibatkan hilangnya minat konsumen untuk terus menggunakan ShopeePay di kemudian hari, hal ini dikarenakan kosumen akan menggunakan ShopeePay ketika keamanan dari ShopeePay dinilai baik.

Perlu diketahui bahwa ada beberapa pengguna yang akun ShopeePay mereka diblokir oleh pihak Shopee. Mengenai akun ShopeePay yang diblokir atau di non aktifkan pihak Shopee, biasanya ini terjadi karena beberapa hal seperti kesalahan sistem atau Human Error yang dilakukan oleh pengguna. Beberapa diantaranya yaitu salah memasukkan PIN ShopeePay. ShopeePay tentunya memiliki beberapa fitur keamanan, yakni PIN. PIN tersebut digunakan ketika kalian melakukan pembayaran menggunakan ShopeePay. Apabila salah memasukkan PIN sebanyak 5 kali berturut-turut, maka otomatis akun tersebut akan diblokir (idekredit.com).

Menurut Davis (1989) mengartikan *Perceived usefulness* dengan kata *useful* yang mengandung arti dapat dipakai dengan mennguntungkan. Individu akan memakai sebuah sistem jika dia memiliki kepercayaan atas manfaat dari sistem tersebut, akan tetapi ketika tidak adanya kepercayaan tersebut, maka konsumen merasa bahwa sistem tersebut dinilai kurang berguna (Jogiyanto, 2007) dalam Debby, Joshua, dan Sienny (2020).

Menurut Davis (1989) mendefinisikan *perceived ease of use* sebagai sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan sistem tertentu akan terbebas dari usaha. Individu yang merasa percaya bahwa sistem mudah digunakan, maka individu tersebut akan menggunakannya, begitu sebaliknya apabila individu merasa percaya bahwa sistem tidak mudah digunakan maka individu tersebut tidak akan menggunakannya (Jogiyanto, 2007) dalam Kumala, Pranata, dan Thio (2020).

Menurut Hartono dalam (Ida Ayu dan Ni Ketut, 2018) dimana menguraikan persepsi risiko menjadi sejumlah persepsi yang diungkapkan oleh konsumen perihal tidak

pastinya suatu sistem beserta dengan sederet konsekuensi tidak konsumen inginkan ketika menjalankan sebuah aktivitas. Artinya dalam menilai secara subjektif terhadap kemungkinan di dalam suatu kejadian kecelakaan serta tingkat kekhawatiran pengguna akan konsekuensi atau dampak yang timbul diakibatkan kejadian tersebut.

Didasarkan ketiga variabel pada fenomena diatas, menunjukkan adanya keterkaitan Antara persepsi kebermanfaatan, persepsi kemudahan, dan persepsi risiko terhadap minat masyarakat untuk menggunakan kembali suatu barang atau jasa.

Dari latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji minat perilaku konsumen dalam menggunakan kembali ShopeePay di wilayah Surabaya Barat tandes.

LANDASAN TEORI

PERSEPSI KEBERMANFAATAN

Menurut Davis (1989), persepsi kebermanfaatan (*perceived usefulness*) diuraikan sebagai suatu persepsi subjektif yang dilontarkan oleh konsumen kepada potensi yang dimiliki suatu sistem ketika konsumen menggunakan sistem tersebut (misal: sistem pembayaran elektronik) mampu mendorong peningkatan kinerja konsumen.

Saat keyakinan konsumen bahwa teknologi bisa mendorong peningkatan atas kinerja yang dilakukannya bertambah, minat konsumen untuk terus memakai teknologi turut bertambah. Hal itulah yang memperkuat teori sebagaimana Jogiyanto (2007:114) mendefinisikan persepsi manfaat sebagai berapa besar konsumen mempercayai sebuah teknologi dapat menunjang kinerja atas pekerjaan yang dilakukannya. Berdasarkan definisi yang diuraikan oleh Jogiyanto tersebut, persepsi manfaat ialah sebuah kepercayaan inidivu ketika memutuskan suatu tindakan. Apabila kepercayaan telah terbentuk, konsumen akan memutuskan untuk menggunakan atau memanfaatkan teknologi tersebut.

PERSEPSI KEMUDAHAN

Jogiyanto (2007) mendefinisikan persepsi kemudahan penggunaan sebagai kepercayaan yang dirasakan seseorang ketika menggunakan teknologi apakah mempermudah aktivitas yang dilakukannya atau justru sebaliknya. Teknologi yang konsumen gunakan harusnya jelas dalam penggunaannya dan mudah ketika digunakan. Selain itu teknologi itu tidak sulit untuk dipelajari sehingga mudah untuk dipami, prosedur dalam mengoperasikannya pun haruslah jelas sehingga dalam menggunakan teknologi akan lebih mudah. Sehingga konsumen dapat dengan mudah menggunakan suatu teknologi.

Sedangkan menurut Davis (1989) dalam Hendra dan Scenda (2020), persepsi kemudahan penggunaan ialah berapa besar individu mempercayai bahwa teknologi tersebut mudah untuk dipahami. Persepsi penggunaan sistem teknologi ialah proses untuk memutuskan suatu tindakan. Hal ini dapat diartikan jika seorang individu memiliki kepercayaan bahwa sistem teknologi tidak sulit dalam penggunaannya, pemahamannya, serta ketika dipelajari, maka individu tersebut akan memutuskan untuk memanfaatkan

teknologi tersebut. akan tetapi jika teknologi tersebut tidak memuat hal tersebut, maka individu tersebut tidak memiliki minat untuk memanfaatkan teknologi tersebut.

Saat seorang individu kian yakin bahwa teknologi bisa dimanfaatkan dengan mudah atau tidak membutuhkan upaya yang besar, maka minat penggunaan teknologi tersebut akan meningkat. Di samping minat penggunaan, persepsi individu tersebut perihal manfaat dari teknologi turut meningkat.

PERSEPSI RISIKO

Risiko adalah suatu keadaan uncertainty yang dipertimbangkan orang untuk memutuskan atau tidak melakukan transaksi secara online. Menurut (Cho, J. & Lee, 2006) dalam Dewa dan Wayan (2019), kecenderungan risiko adalah tendensi seseorang dalam pengambilan keputusan apakah seseorang tersebut akan mengambil atau menghindari risiko yang ada. Persepsi risiko merupakan suatu persepsi tentang ketidakpastian dan konsekuensi-konsekuensi tidak diinginkan dari menggunakan suatu produk atau suatu layanan (Pratiwi, 2015).

Featherman dan Pavlou (2002) dalam Hendra (2020) mendefinisikan risiko sebagai ketidakpastian. Apabila sebuah produk kian berisiko maka konsumen cenderung tidak memiliki minat untuk memanfaatkan produk tersebut. Akan tetapi apabila sebuah produk memiliki risiko yang kecil, besar kemungkinannya konsumen untuk memilih untuk menggunakan produk tersebut. Hal ini dikarenakan sejatinya manusia enggan menghadapi risiko. Risiko yang wujudnya konsekuensi negatif yang harus dihadapi pengguna dari suatu produk, contohnya kerugian finansial yang harus ditanggungnya, atau tidak sesuainya kinerja produk terhadap apa yang konsumen ekspektasikan, serta dalam mengoperasikan produk membutuhkan waktu yang lama.

MINAT MENGGUNAKAN ULANG

Sesuai dengan teori TAM, minat penggunaan (*behavioral intention*) dapat dipengaruhi oleh persepsi kebermanfaatan (*perceived usefulness*) dan persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*). Disebabkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa minat seseorang dalam menggunakan kembali suatu teknologi jika individu tersebut yakin bahwa teknologi yang digunakannya bisa mendorong peningkatan atas kinerja yang dilakukannya serta teknologi tersebut dinilai mudah dalam penggunaannya atau membutuhkan upaya yang tidak besar.

Sedangkan Jati (2012) dalam Joan dan Sitinjak (2019), menguraikan minat penggunaan (*behavioral intention*) teknologi informasi sebagai tingkat keinginan atau niat individu dalam menggunakan suatu teknologi informasi secara berkelanjutan dengan asumsi bahwa individu tersebut dapat mengakses teknologi informasi.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Persepsi Kebermanfaatan Terhadap Minat Menggunakan Ulang ShopeePay

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariana & Basalamah (2020) menunjukkan bahwa kebermanfaatan mempengaruhi minat menggunakan kembali uang elektronik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi manfaat yang diberikan maka semakin tinggi minat seseorang untuk menggunakan kembali uang elektronik.

H1 : Persepsi Kebermanfaatan berpengaruh terhadap minat menggunakan ulang ShopeePay

Pengaruh Persepsi Kemudahan Terhadap Minat Menggunakan Ulang ShopeePay

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Priskilia (2020) menunjukkan bahwa variabel persepsi kemudahan memiliki pengaruh terhadap minat memakai ulang layanan uang elektronik. Hal ini menunjukkan apabila seseorang percaya bahwa suatu teknologi mudah digunakan maka orang tersebut akan menggunakannya kembali

H2 : Persepsi Kemudahan berpengaruh terhadap minat menggunakan ulang ShopeePay

Pengaruh Persepsi Risiko Terhadap Minat Menggunakan Ulang ShopeePay

Penelitian yang dilakukan oleh Ula Rahmatika (2017) menunjukkan bahwa persepsi risiko tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap minat menggunakan ulang pembayaran digital. Artinya meskipun terdapat banyak pengaruh dari risiko kinerja, risiko sosial, risiko waktu, risiko keuangan, dan risiko keamanan tidak mempengaruhi minat orang menggunakan pembayaran digital yang dirasa memiliki manfaat untuk memudahkan proses pembayaran. Sedangkan Singgih Priambodo & Bulan Prabawani (2016) serta persepsi risiko memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap minat menggunakan.

H3 : Persepsi Risiko berpengaruh terhadap minat menggunakan ulang ShopeePay

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan variabel independen dan dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah persepsi kebermanfaatan, persepsi kemudahan, persepsi risiko. Indikator yang digunakan untuk persepsi kebermanfaatan menurut Joan dan Sitinjak (2019) adalah mempercepat pekerjaan (X1.1), lebih efektif digunakan (X1.2), mempermudah pekerjaan (X1.3). Indikator yang digunakan untuk persepsi kemudahan menurut Fajrina (2018) adalah mudah untuk dipelajari (X2.1), tidak memerlukan tahap instalasi yang rumit (X2.2), tidak menyulitkan pengguna (X2.3). Pengukuran indikator persepsi risiko menurut Septian (2020) diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut : resiko pencurian data (X3.1), resiko kegagalan transaksi (X3.2), resiko kehilangan uang atau saldo (X3.3), kenyamanan transaksi (X3.4)

Variabel dependen pada penelitian ini adalah minat menggunakan ulang. Menurut Jati (2012) menguraikan minat penggunaan (behavioral intention) teknologi informasi sebagai tingkat keinginan atau niat seseorang untuk menggunakan suatu teknologi informasi secara berkelanjutan dengan asumsi bahwa individu tersebut dapat mengakses teknologi informasi. Pengukuran indikator minat menggunakan kembali menurut Falah

(2020) dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut : keinginan menggunakan (Y1.1), akan tetap menggunakan dimasa depan (Y1.2)

ANALISIS DATA

Analisis data yang dipilih dalam penelitian ini menerapkan metode SEM dengan menggunakan basis komponen yang menerapkan alat analisis yakni PLS. Partial Least Square (PLS) merupakan pendekatan yang lebih tepat untuk prediksi. Pemilihan PLS karena banyak digunakan untuk melakukan penganalisisan kausal-prediktif serta menjadi teknik yang diterapkan pada aplikasi prediksi dan pengembangan teori.

Hal ini khususnya di dalam kondisi yang dimana indikator memiliki sifat formatif. Dengan variabel laten yang wujudnya kombinasi linier dari indikatornya, sehingga perkiraan akan nilai yang terkandung pada variabel laten bisa secara mudah didapatkan yang dimana perkiraan terhadap variabel laten yang dipengaruhi akan dengan mudah dijalankan. Disebabkan riset ini menggunakan sampel yang kecil kecil (≤ 100), peneliti memutuskan untuk menerapkan alat analisis PLS. Dalam menjalankan uji dengan memanfaatkan SEM yang memiliki basis komponen atau PLS, penggunaannya dilakukan dengan dibantu Smart PLS. berdasarkan hal tersebut PLS mempunyai dua macam komponen dalam model kausal yakni model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*). Pada PLS variabel laten dapat berwujud hasil pencerminan indikatornya, dimana dapat disebut sebagai indikator refleksi (*reflective indicator*). Selain itu, juga dapat kontrak dibentuk (formatif) oleh indikatornya, disebut sebagai indikator formatif (*formative indicator*).

Asumsi di dalam PLS hanya berkaitan dengan pemodelan persamaan struktural, dan tidak memiliki keterkaitan terhadap pengujian hipotesis, yakni; 1. Hubungan antar variabel laten dalam inner model ialah linier dan aditif; 2. Model struktural memiliki sifat rekrusif. Acuan yang diterapkan dalam menguji hipotesis di dalam PLS ialah resampling dengan Bootstrapping dimana hasil pengembangan yang dilakukan oleh Geisser & Stone. Ukuran sampel dalam PLS ialah; 1. Sepuluh kali jumlah indikator formatif (mengabaikan indikator refleksif); 2. Sepuluh kali jumlah jalur struktural (*structural paths*) pada inner model; 3. Sample size kecil 30 – 50 atau sampel besar lebih dari 200.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Salah satu layanan uang elektronik berbasis server di Indonesia adalah ShopeePay, yaitu dompet digital atau e-wallet yang diterbitkan oleh PT Airpay International Indonesia pada 28 November 2018 dan telah mendapat izin resmi dari Bank Indonesia pada Agustus 2018. ShopeePay mampu memenuhi kebutuhan transaksi pengguna secara non tunai menggunakan saldo yang tersimpan. Pengguna dapat menggunakannya baik di toko fisik maupun di ecommerce yang telah menjadi mitra. Dua tahun sejak dirilis, jika dibandingkan dengan e-wallet lainnya seperti OVO, Go-pay, LinkAja, dan Dana, ShopeePay mampu menajadi merk aplikasi ewallet dengan pengguna terbanyak.

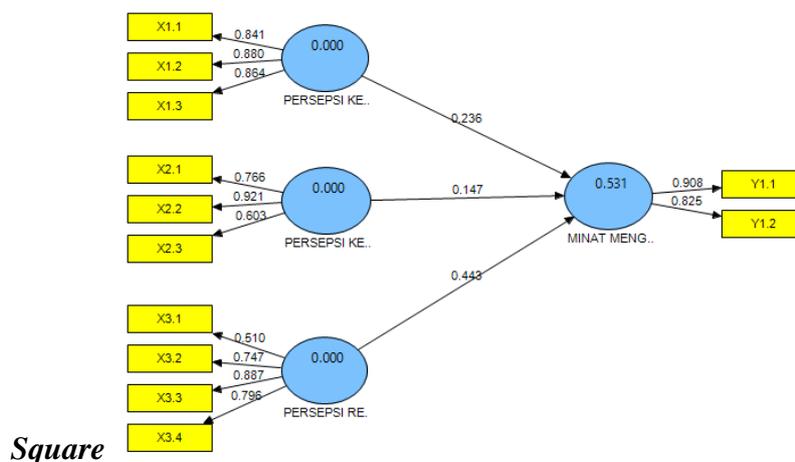
PT Airpay International Indonesia untuk melakukan kerja sama dengan pelaku usaha dalam bidang layanan transaksi keuangan non tunai melalui e-wallet ShopeePay.

Semakin banyak mitra ShopeePay di Kota Surabaya, maka semakin besar peluang ShopeePay digunakan oleh masyarakat sebagai alat transaksi non tunai karena kemudahan menemukan mitra ShopeePay. Sehingga hal tersebut dapat mendorong pengguna untuk menggunakan kembali ShopeePay pada transaksi selanjutnya. Sebagai pemain baru, ShopeePay cepat menjadi alat pembayaran digital favorit di antara masyarakat yang telah terbiasa menggunakan e-wallet sehari-hari karena ShopeePay menawarkan kecerdasan UI/UX designer, kesederhanaan pengalaman dalam journey pengguna sehingga tidak membingungkan, serta didorong dengan jajaran promo menggiurkan – sehingga ShopeePay menjadi pesaing kuat di antara brand e-wallet lainnya di pasar saat ini (pressrelease.kontan.co.id).

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-square pada persamaan antar variabel latent. Nilai R² menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (independen/bebas) pada model mampu menerangkan variabel endogen (dependen/terikat)

ANALISIS MODEL PLS

Gambar 1. Gambar Outer Model dengan *factor loading*, *Path Coefficient* dan *R-Square*



Sumber : Data diolah (2021)

Dari gambar output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai *factor loading* tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coeffieients*) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain itu bisa juga dilihat besarnya *R-Square* yang berada tepat didalam lingkaran variabel endogen (variabel Minat Menggunakan Kembali ShopeePay)

Tabel 1. R Square

	R Square
MINAT MENGGUNAKAN KEMBALI SHOPEEPAY (Y)	0.531369
PERSEPSI KEBERMANFAATAN (X1)	
PERSEPSI KEMUDAHAN (X2)	
PERSEPSI RESIKO (X3)	

Sumber : Data diolah (2021)

Nilai $R^2 = 0.531369$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Minat Menggunakan Kembali ShopeePay yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Persepsi Kebermanfaatan, Persepsi Kemudahan dan Persepsi Resiko dengan varian sebesar 53,13%. Sedangkan sisanya sebesar 46,87% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Persepsi Kebermanfaatan, Persepsi Kemudahan dan Persepsi Resiko).

Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dapat dilihat hasil koefisien dan nilai T-statistic dari inner model pada tabel berikut ini.

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
PERSEPSI KEBERMANFAATAN (X1) -> MINAT MENGGUNAKAN KEMBALI SHOPEEPAY (Y)	0.236486	0.233351	0.079639	0.079639	2.969478
PERSEPSI KEMUDAHAN (X2) -> MINAT MENGGUNAKAN KEMBALI SHOPEEPAY (Y)	0.146711	0.146463	0.066741	0.066741	2.198210
PERSEPSI RESIKO (X3) -> MINAT MENGGUNAKAN KEMBALI	0.443314	0.446823	0.062882	0.062882	7.049956

SHOPEEPAY (Y)					
---------------	--	--	--	--	--

Sumber : data diolah (2021)

Persepsi Kebermanfaatan (X1) berpengaruh positif terhadap Minat Menggunakan Kembali ShopeePay (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0.236486, dan nilai *T-statistic* sebesar $2.969478 > 1,96$ (nilai T-tabel dari $Z\alpha = 0,05$), maka **Signifikan (positif)**.

Persepsi Kemudahan (X2) berpengaruh positif terhadap Minat Menggunakan Kembali ShopeePay (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0.146711, dan nilai *T-statistic* sebesar $2.198210 > 1,96$ (nilai T-tabel dari $Z\alpha = 0,05$), maka **Signifikan (positif)**.

Persepsi Resiko (X3) berpengaruh positif terhadap Minat Menggunakan Kembali ShopeePay (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0.443314, dan nilai *T-statistic* sebesar $7.049956 > 1,96$ (nilai T-tabel dari $Z\alpha = 0,05$), maka **Signifikan (positif)**.

SIMPULAN

Penganalisaan data yang menunjukkan positif dan signifikan di dalam persepsi kebermanfaatan berpengaruh positif terhadap minat menggunakan kembali ShopeePay, persepsi kemudahan berpengaruh positif terhadap minat menggunakan kembali ShopeePay, dan persepsi risiko berpengaruh positif terhadap minat menggunakan kembali ShopeePay. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa minat seseorang untuk menggunakan kembali ShopeePay dipengaruhi oleh faktor persepsi kebermanfaatan, persepsi kemudahan, dan persepsi risiko. Seseorang akan menggunakan kembali suatu teknologi apabila dia merasa teknologi tersebut mampu membantu meningkatkan efektivitas kinerjanya atau bermanfaat dan cara penggunaannya yang cukup mudah serta minim risiko.

SARAN

Dalam penelitian ini penggunaan ShopeePay banyak digemari masyarakat dalam melakukan transaksi pembayaran online maupun offline. Sehingga ShopeePay harus tetap konsisten dalam membantu keefektivan kemudahan penggunaan dan serta minimnya risiko penggunaan. Terkait masalah pemblokiran akun shopeepay, diharapkan customer service untuk lebih cepat merespond masalah yang dihadapi pengguna sehingga tidak menunggu terlalu lama..

DAFTAR PUSTAKA

Bi.go.id, (2020). Transaksi Uang Elektronik. Diakses pada 25 Juni 2021, dari <https://www.bi.go.id/id/statistik/ekonomi-keuangan/ssp/uang-elektronik-transaksi.aspx>

- Cho, J. and Lee, J. (2006) 'An Integrated Model of Risk and Risk-reducing Strategies', *Journal of Business Research*, 59(1), pp. 112–120.
- Davis, F.D. "Perceived Usefulness, Perceived Ease Of Use and User Acceptance of Information Technology," *MIS Quarterly* (13:3), 1989, pp.319-340
- Davis, F.D. 1989. "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology". *MIS Quarterly*. Vol. 13 No. 5: pp319-339.
- Jayantari, I.A & Ni Ketut. (2018). Peran Kepercayaan Memediasi Persepsi Risiko Terhadap Niat Menggunakan Mandiri Mobile Banking di Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(5): 2621-2651.
- Jogiyanto, 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset
- Kumala, D. C., Pranata, J. W., Thio, S. (2020). Pengaruh Perceived Usefulness, Perceived Ease Of Use, Trust, Dan Security Terhadap Minat Penggunaan Gopay pada Generasi X Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1): 19-29.
- Pavlou, P. 2001. Integrating Trust in Electronic Commerce with the Technology Acceptance Model: Model Development and Validation. *Seven Americas Conference on Information Systems*, pp:816-822
- Popovska-Kamnar, N. (2014). The Use of Electronic Money and Its Impact on Monetary Policy. *Jcebi*, 1(2), 79–92.
- Pratiwi, Trisha Sari (2015) *Pengaruh Daya Tarik Promosi, Pengetahuan Produk, Persepsi Manfaat Dan Kesesuaian Harga Terhadap Minat Menggunakan Kartu Flazz Bca Dalam Menggerakkan Financial Inclusion Di Surabaya*. Tesis. STIE Perbanas Surabaya.
- Pressrelease.kontan.co.id, (2021) *ShopeePay Pimpin Dompot Digital Kuartal Pertama 2021*. Diakses pada 24 Juni 2021, dari <https://pressrelease.kontan.co.id/release/tumbuh-pesat-shopeepay-pimpin-dompot-digital-kuartal-pertama-2021?page=all>
- Priambodo, S & Prabawani, B (2016). Pengaruh Persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan Penggunaan, Dan Persepsi Risiko Terhadap Minat Menggunakan Layanan Uang Elektronik (Studi Kasus Pada Masyarakat Di Kota Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(2).
- Puspaningrum, A. (n.d.). (2020) *Kembali Shopeepay Di Kota Malang Saat Pandemi Covid-19*.
- Rahmatika, Ula. (2019). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Minat Penggunaan Electronic Money: Integrasi Model TAM – TPB Dengan Perceived Risk. *Jurnal Nominal*, 8(2).
- Resita, R. (2018). Pengaruh Persepsi Manfaat Dan Persepsi Kemudahan Terhadap Minat Menggunakan Mobile Banking Dengan Sikap Sebagai Variabel Intervening.
- Ririn Rena Ariana, M. H., & Basalamah, M. R. (2020). Pengaruh Persepsi Kemudahan Penggunaan dan Persepsi Manfaat Terhadap Minat Menggunakan Ulang Uang Elektronik Ovo Dengan Brand Awareness Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 21–25.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

PENGARUH *TRAINING SATISFACTION*, *SUPERVISOR SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DI MEDIASI OLEH *WORK ENGAGEMENT* DI DIRJEN BINA PEMDES KEMENDAGRI

Salsabila Rizky Septinia Sari¹, Indrawan Dona Kumara², Anggun Amanda Endah Pratiwi³, Sri Ramadhani Asda⁴, Andreas Wahyu Gunawan⁵

salsabila.septinia@gmail.com¹, indrawandk1006@gmail.com²,
anggunamanda73@gmail.com³, ramaasda@gmail.com⁴, andreaswg@trisakti.ac.id⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

Jl. Kyai Tapa No. 1, Grogol, Jakarta Barat, DKI Jakarta 11440

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Training Satisfaction*, *Supervisor Support* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement*. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yang melibatkan pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia yaitu sebanyak 130 responden. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan AMOS versi 23. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh *Training Satisfaction* terhadap *Work Engagement*, terdapat pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Work Engagement*, terdapat pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*. Hasil selanjutnya, ditemukan bahwa terdapat pengaruh *Training Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement*, dan terdapat pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement*. Dari hasil penelitian ini disarankan kepada Kepala Subbag Kepegawaian dan Kepala Bidang untuk menjaga tingkat *Training Satisfaction* yang secara efektif berpengaruh pada kualitas performa pegawai serta dapat memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan, mempertahankan sikap positif dalam hal memberikan dukungan kepada pegawai sehingga mereka merasa terikat secara emosional, meningkatkan partisipasi pegawai dalam menyelesaikan tugas untuk menciptakan *Work Engagement*, dan mencegah terjadinya *Turnover Intention* yang tinggi agar kinerja organisasi dan produktivitas perusahaan tetap efektif.

Kata kunci: *Training Satisfaction*, *Supervisor Support*, *Turnover Intentions*, dan *Work Engagement*.

ABSTRACT

The objective of the empirical study is to analyse the impact of Training Satisfaction, Supervisor Support on Turnover Intentions mediated by Work Engagement. This research uses by distributing questionnaires and the sampling method using purposive sampling involving 130 employees of Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. The analysis tools in this research is Structural

Equation Modeling (SEM) tools with AMOS 23.0 version. The result of this study is that there is an influence of Training Satisfaction on Work Engagement, there is an influence of Supervisor Support on Work Engagement, there is an influence of Work Engagement on Turnover Intention. Further results, it was found that there was an influence of Training Satisfaction on Turnover Intention mediated by Work Engagement, and there was an influence of Supervisor Support on Turnover Intention mediated by Work Engagement. From the results of this study, it is recommended for Kepala Subbag Kepegawaian dan Kepala Bidang to maintain the level of Training Satisfaction which effectively impacts the quality of employee performance and can provide benefits for the progress of the company, maintain a positive attitude in terms of providing support to employees so that they feel emotionally attached, increase employee participation in completing tasks to create Work Engagement, and prevent the occurrence of high Turnover Intention so that organizational performance and company productivity remain effective.

Keyword: *Training Satisfaction, Supervisor Support, Turnover Intentions, and Work Engagement.*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi bisnis di bidang jasa maupun produk berkeinginan untuk dapat mencapai tujuan agar terus berkembang. Mereka perlu mengatur dan mengelola sumber daya yang berharga, dimana salah satu aset pentingnya adalah karyawan (Ferdian, Ary 2020). Berdasarkan survei laporan data yang dilakukan di Amerika Serikat, pada tahun 2020 tingkat *turnover* karyawan untuk semua industri adalah 20% sedangkan pada tahun 2019 sebesar 27,9%. Walaupun terjadi penurunan, tingkat *Turnover Intention* masih menjadi risiko bagi organisasi. *Turnover Intention* menjadi salah satu perhatian khusus suatu organisasi karena mengarah pada produktivitas, kualitas produk dan layanan, serta profitabilitas suatu organisasi (Belete, AK 2017). Fenomena ini yang membuat berbagai organisasi berusaha untuk mengendalikan tingkat *Turnover Intention* karyawan.

Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (Kemendagri RI) merupakan Kementerian yang membidangi permasalahan yang ada di dalam negeri. Kementerian Dalam Negeri itu sendiri, berada dibawah naungan Presiden dan bertanggung jawab kepada Presiden (Kemendagri.go.id). Selanjutnya Kementerian Dalam Negeri di atur pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Kementerian Dalam Negeri, kemudian berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri, Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa yang sebelumnya bernama Direktorat Jenderal Pemberdayaan Masyarakat dan Desa adalah unsur pelaksana Kementerian Dalam Negeri di Bidang Pembinaan Pemerintahan Desa. Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Dalam Negeri.

Berkaitan dengan pentingnya menjaga tingkat *Turnover Intention* di Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa, pegawai yang keluar pada satu sub bagian tertentu

adalah pegawai yang belum cukup berpengalaman, terdapat organisasi yang belum bisa mengeluarkan dana untuk pengembangan pegawai, pegawai menduduki posisi yang tidak penting (marginal), dan pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Melihat begitu berartinya pegawai bagi keberlangsungan organisasi, maka organisasi harus mempertahankan pegawai dengan berbagai strategi. Untuk mencegah meningkatnya *Turnover Intention*, perlu dilaksanakan strategi investasi yang sifatnya tidak langsung. Strategi itu meliputi stabilitas pekerjaan, pelatihan, dan keadilan prosedural. Selanjutnya, strategi ini juga memastikan adanya kesempatan untuk promosi jabatan, adanya program mentoring dari pegawai senior pada pegawai junior, serta adanya saluran komunikasi yang lancar (Mahmudah, 2016).

Menurut Yucel *et al* (2021) *turnover*, yang berarti pemutusan hubungan kerja antara organisasi dan orang tersebut yang terjadi dalam dua cara yaitu, pergantian sukarela atau pergantian tidak sukarela. *Turnover Intention* sebagai keinginan yang disengaja dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. Dengan memeriksa pegawai yang akan *Turnover Intention*, organisasi dapat mengukur efektivitas kebijakan manajemen sumber daya manusia, mengidentifikasi karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan, dan mengurangi biaya perilaku *turnover*. Namun, jika mana pergantian pegawai tidak dapat dicegah, biaya organisasi (biaya pergantian, biaya penggantian personel dan biaya pelatihan personel) dapat meningkat, fungsi organisasi dapat memburuk, dan anggota organisasi yang tersisa mungkin mengalami depresi. Tingkat *Turnover Intention* dapat dilihat oleh adanya praktik HRM dan sumber daya pekerjaan potensial yang mendorong tekad dan upaya kerja pegawai (Memon *et al.*, 2020).

Salah satu praktik HRM yaitu *Training Satisfaction* penting untuk meningkatkan hasil pegawai dalam hal kepuasan kerja, kepuasan pengguna, komitmen organisasi, serta keuangan (Memon *et al.*, 2020). *Training Satisfaction* dapat diperoleh pada setiap organisasi yang menetapkan proses pelatihan yang sistematis dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan pegawai (Rahman, Susanti, dan Rojuaniah, 2021). Menurut Pattnaik dan Panda (2020) *Supervisor Support* yang merupakan sumber daya pekerjaan dapat membantu karyawan dalam mengatasi masalah dan membuat pegawai merasa bahwa atasan mereka mendukung serta peduli terhadap kesejahteraan. Dengan demikian, mereka akan merasa terikat pada organisasi dan berkewajiban untuk "membalas kebaikan" dengan tetap berada di organisasi.

Pentingnya *Work Engagement* mengarah pada pemenuhan pribadi, pengalaman terkait pekerjaan, kesehatan yang baik, dan keadaan pikiran untuk menghasilkan upaya kerja progresif (Memon *et al.*, 2021). *Work Engagement* sebagai proses yang mendukung tingkat *Training Satisfaction* untuk mempertahankan motivasi karyawan yang kemudian dapat mencapai hasil kerja positif ditandai dengan rendahnya *Turnover Intention* pegawai (Memon, Salleh, dan Baharom, 2016). Menurut Sawasdee, Saengchai, dan Jermstittiparsert

(2020), tingginya tingkat *Work Engagement* ditandai dengan adanya peran *Supervisor Support* untuk meningkatkan persepsi positif pegawai. Persepsi pegawai tentang suatu organisasi sangat penting karena menggambarkan perbandingan yang sebenarnya dari apa yang disediakan oleh organisasi dan apa yang diterima oleh karyawan, sehingga berdampak pada hasil dari *Work Engagement* yang cenderung memiliki peran terhadap tinggi rendahnya *Turnover Intention* pegawai (Zhang *et al.*, 2018).

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Training Satisfaction

Training Satisfaction mengacu pada tingkat seseorang menyukai atau tidak menyukai serangkaian kegiatan terencana yang diorganisasikan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang secara efektif membantu dalam melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. *Training* yang berkualitas tidak hanya meningkatkan pegawai kapasitas untuk memenuhi tuntutan pekerjaan tetapi menyediakan mekanisme untuk pertumbuhan pegawai. *Training Satisfaction* berguna untuk menghasilkan pegawai melalui sumber daya yang akan membuat mereka merasa terlibat dalam peran setiap pegawai (Memon *et al.*, 2020).

Menurut Jaworski *et al.*, (2018), *Training Satisfaction* sangat berpengaruh dalam proses kerja, mendorong fungsi lain, dan mengembangkan kreativitas untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif (Rahman, Susanti, dan Rojuaniah, 2021). Tingkat *Training Satisfaction* rendah atau niat pegawai dalam bekerja menurun, maka organisasi harus mengadopsi metode pelatihan yang berdampak pada *Training Satisfaction* sebagai upaya untuk memaksimalkan peningkatan komitmen pegawai untuk bekerja.

Supervisor Support

Supervisor Support menjelaskan sejauh mana *supervisor* atau manajer mendukung dan memperkuat penggunaan pembelajaran di tempat kerja (Pattnaik dan Panda, 2020). *Supervisor Support* mengacu pada pendapat dan keyakinan umum bahwa *supervisor* peduli pada kesejahteraan dan menghargai kontribusi dalam organisasi yang telah mereka lakukan (Sawasdee, Saengchai, dan Jermsittiparsert, 2020).

Menurut Suan dan Nasrudin (2016), *Supervisor Support* di tempat kerja dilihat melalui tiga bentuk, pertama dukungan emosional yang mencakup empati, penerimaan, serta perhatian. Kedua dukungan informatif, seperti memberikan umpan balik atau bimbingan dalam pekerjaan yang dilakukan. Ketiga dukungan material, seperti menyiapkan anggaran, bantuan sosial, sumber daya, dan bantuan yang berhubungan dengan pekerjaan untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan efektivitas para bawahan.

Work Engagement

Work Engagement adalah ketika pegawai siap untuk mempekerjakan dan mengekspresikan diri yang mereka sukai ke dalam pekerjaan secara fisik, kognitif, dan emosional (Khan *et al.*, 2021). Kemudian, menurut Furuoka dan Idris (2020), *Work Engagement* didefinisikan sebagai konsep kritis yang mencerminkan partisipasi pegawai dalam menyelesaikan tugas yang digambarkan sebagai antusiasme yang berorientasi pada pekerjaan, kekuatan, dorongan, komitmen, fokus yang kuat dan pikiran yang positif.

Dimensi pada *Work Engagement* menurut Memon *et al.*, (2020), merupakan indikator motivasi intrinsik di tempat kerja dan mengacu pada keadaan pikiran yang positif dan memuaskan. pegawai yang terlibat telah memperoleh tingkat *absorption*, *vigor*, dan *dedication* yang tinggi.

1. *Absorption* ditandai dengan sepenuhnya terlibat dalam organisasi dan memiliki perasaan bahagia dalam pekerjaan seseorang.
2. *Vigor* ditandai dengan tinggi rendahnya energi serta ketahanan mental yang tinggi saat melakukan pekerjaan.
3. *Dedication* ditandai oleh kepedulian, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, serta tantangan di tempat kerja.

Peran *Work Engagement* sebagai motivasi emosional positif dan keadaan mental universal yang menunjukkan perilaku pekerja dan hasil terkait kinerja (Nakra dan Arora, 2021). Wirawan, Jufri, dan Saman (2020) juga menyebutkan bahwa *Work Engagement* didorong oleh keberadaan sumber daya pekerjaan (misalnya supervisor) dan sumber daya pribadi (misalnya self-efficacy). Sumber daya pekerjaan bersumber dari organisasi seperti dukungan pengawasan dan perilaku pemimpin yang positif, sedangkan sumber daya pribadi berasal dari keadaan psikologis individu seperti kemandirian dan optimisme.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan pola ketika pegawai memutuskan untuk meninggalkan organisasi, yang dianggap sebagai keinginan pribadi untuk meninggalkan organisasi (Saaed, 2020). Kemudian, Lin, Tsai, dan Mahatma (2017) mendefinisikan *Turnover intention* sebagai keinginan yang dilakukan dengan sengaja dan dalam keadaan sadar untuk bisa meninggalkan organisasi secepatnya.

Turnover intention menjadi perhatian khusus bagi para pemimpin di seluruh organisasi bisnis, karena dapat merusak etika di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami hubungan antara *Turnover Intention*, determinannya, atau moderator secara mendalam. Tingginya tingkat *Turnover Intention* pegawai tidak hanya mengarah pada biaya keuangan langsung, tetapi juga menghasilkan kinerja organisasi yang

lebih rendah, produktivitas rendah, moral rendah dan gangguan layanan, yang mengakibatkan ketidakpuasan pegawai (Lu *et al.*, 2016).

Pengembangan Hipotesis

Hasil penelitian dari Memon *et al.*, (2021) yang melakukan penelitian pada 422 responden di *International Petroleum Technology Conference* bertempat di Kuala Lumpur, dan alumni department O&G, bahwa terdapat pengaruh signifikan *Training Satisfaction* terhadap *Work Engagement*. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Rahman, Susanti, dan Rojuaniah (2021), dijelaskan bahwa *Training Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Work Engagement* yang dilakukan pada 288 pegawai di Jakarta, Indonesia. Selanjutnya, telah dilakukan penelitian pada 409 pegawai profesional yang bekerja di Oil dan Gas di Malaysia, ditemukan bahwa *Training Satisfaction* berpengaruh terhadap *Work Engagement* (Memon, Salleh, dan Baharom, 2016). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh *Training Satisfaction* terhadap *Work Engagement*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pattnaik dan Panda (2020) bahwa terdapat pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Work Engagement* yang melakukan penelitian pada 386 pegawai pusat panggilan yang berlokasi di berbagai kota di negara India yang mencakup tingkat yang berbeda. Selanjutnya, hasil penelitian Suan dan Nasrudin (2016), menemukan bahwa *Supervisor Support* memiliki pengaruh terhadap *Work Engagement* pada 438 pegawai yang berhubungan dengan pelanggan di hotel kelas atas Malaysia. Kemudian, telah dilakukan penelitian oleh Sawasdee, Saengchai, dan Jermstittiparsert (2020) pada 355 responden di 6 perusahaan farmasi di Thailand, bahwa adanya pengaruh signifikan *Supervisor Support* terhadap *Work Engagement*. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H2 : Terdapat pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Work Engagement*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Memon *et al.*, (2021) yang melakukan penelitian pada 422 responden di *International Petroleum Technology Conference* bertempat di Kuala Lumpur, dan alumni department O&G, bahwa terdapat pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*. Kemudian, telah dilakukan penelitian oleh Kim dan Hyun (2017) yang melakukan penelitian pada 571 responden di organisasi Korea bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Selain itu, Zhang *et al.*, (2018), menemukan bahwa adanya pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* yang melakukan penelitian pada 2426 pegawai kesehatan kotapraja di Provinsi Sichuan, China. Sehingga berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H3 : Terdapat pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Memon *et al.*, (2021) yang melakukan penelitian pada 422 responden di *International Petroleum Technology Conference*

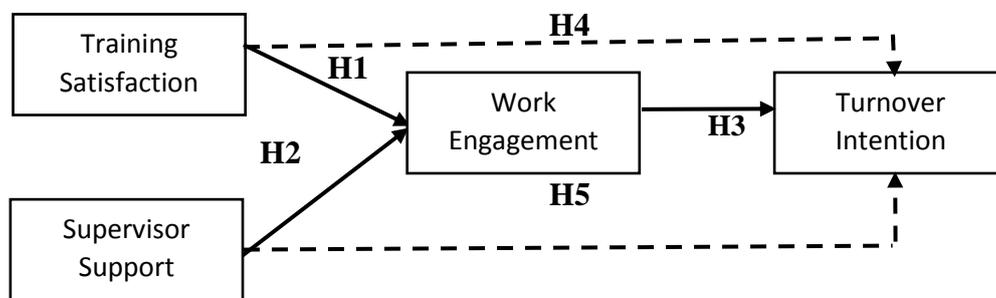
bertempat di Kuala Lumpur, dan alumni department O&G, bahwa *Work Engagement* adalah sebagai mediator yang signifikan dimana *Training Satisfaction* mempengaruhi *Turnover Intention*. Kemudian, telah dilakukan penelitian kembali oleh Memon, Salleh, dan Baharom (2016) pada 409 pegawai profesional yang bekerja di Oil dan Gas di Malaysia, ditemukan bahwa *Work Engagement* memediasi pengaruh *Training Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

H4 : Terdapat pengaruh *Training Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pattnaik dan Panda (2020) yang melakukan penelitian pada 386 pegawai pusat panggilan yang berlokasi di berbagai kota di negara India, menyebutkan bahwa pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh adanya faktor *Work Engagement* yang ada pada organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

H5 : Terdapat pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement*.

Berdasarkan teori-teori yang berkaitan dengan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka model dalam penelitian ini digambarkan ke dalam Rerangka Konseptual sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan gabungan dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh Memon *et al.*, (2021) yang berjudul “*Satisfaction matters: the relationships between HRM practices, work engagement and turnover intention*” serta penelitian yang dilakukan oleh Pattnaik dan Panda (2020) dengan judul “*Supervisor support, work engagement and turnover intentions: evidence from Indian call centres*” penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis pengaruh *Training Satisfaction*, *Supervisor Support* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement*.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan *survey research* studi di Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *hypothesis testing*. Unit penelitian ini adalah individu, yaitu pegawai yang bekerja di Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Pengambilan data dilakukan dengan cara *cross sectional* karena peneliti dapat langsung mengolah data berupa jawaban kuesioner yang hanya dilakukan dalam satu waktu mulai pada 17 Juli 2021 hingga 21 Juli 2021. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner.

Variabel dan Pengukuran

Penelitian ini terdiri dari empat (4) variabel yaitu, tiga (3) variabel bebas (*independent variable*), satu (1) variabel perantara (*intervening variable*), dan satu (1) variabel terikat (*dependent variable*) penelitian atas jawaban responden dilakukan berdasarkan Likert dari 1 sampai 5: nilai 1 “sangat tidak setuju”, nilai 2 “tidak setuju”, nilai 3 “cukup setuju”, nilai 4 “setuju”, nilai 5 “sangat setuju”.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Data Primer. Penelitian dilakukan untuk mendapatkan data primer yang mengacu pada informasi yang diperoleh langsung ke lapangan yang menjadi objek penelitian berupa data yang akan diolah menjadi informasi yang diperlukan (Sekaran dan Bougie, 2017). Penyebaran kuesioner dilakukan kepada pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia sebanyak 130 responden.

Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia difokuskan pada Bagian Kepegawaian yang merupakan salah satu sub bagian dari Bidang Umum dibawah Sekretariat Ditjen Bina Pemdes, menggunakan *non probabilitas sampling* dengan metode pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* yaitu penarikan sampel melalui bebrapa kriteria yang sudah ditentukan oleh peneliti (Sekaran dan Bougie, 2017). Penentuan jumlah sampel menurut Hair *et al.*, (2010) disarankan ukuran sampel yang sesuai antara 100-200 responden agar dapat digunakan dengan *Structural Equation Modeling* (SEM). Jumlah sampel minimum jika jika menggunakan SEM menurut Hair *et al.*, (2010) adalah: (Jumlah Indikator + Jumlah Variabel Laten) x (5 sampai 10 kali). Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah: $(22 + 4) \times 5 = 130$ pegawai

yang bekerja di Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia yang dilihat dari karakteristik responden yaitu (minimal berusia 20 tahun), pendidikan terakhir, dan waktu masa kerja (minimal 1 tahun). Alasan memilih menggunakan kriteria tersebut karena peneliti ingin mencari tahu apakah pegawai tersebut memiliki tingkat *Turnover Intention* yang tinggi atau rendah.

Analisis Data

Uji Instrumen Peneliti

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka untuk menghindari adanya kesalahan dilakukan uji instrumen agar mengetahui tujuan dari peneliti (*valid*) dan tingkat konsisten apabila pernyataan tersebut dijawab dalam waktu yang berbeda (*reliable*).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Sekaran dan Bougie, 2017). Pengujian validitas ini dilakukan dengan mencari korelasi dari tiap indikator dengan metode pengujian yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang diolah dengan *software* AMOS versi 23.

Kriteria uji validitas dengan melihat nilai *factor loading* apakah lebih besar dari 0,05 atau lebih kecil dari 0,05.

- Jika *factor loading* > 0,05 valid
- Jika *factor loading* < 0,05 tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih (Sugiyono, 2010). Menurut Sekaran (2006) dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$ maka *Cronbach's Alpha Acceptable (construct reliable)*.
- b. Jika *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka *Cronbach's Alpha Poor Acceptable (construct unreliable)*.

Nilai *Cronbach's Alpha* adalah tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing angket variabel.

Pada Tabel 1 terlihat hasil uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas terdapat 21 *item* pernyataan yang valid dan 4 variabel dikatakan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan dalam penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Statistik Deskriptif

Variabel dan Indikator	n	Mean	Nilai Factor	Nilai Cronbach's	Keputusan
------------------------	---	------	-----------------	---------------------	-----------

			<i>Loading (Uji Validitas)</i>	<i>Alpha (Uji Reliabilitas)</i>	
<i>Training Satisfaction</i>	130	4,05		0,84	<i>Reliabel</i>
1. Secara keseluruhan, pelatihan di tempat kerja yang saya terima berlaku untuk pekerjaan saya	130	4,22	0,906		<i>Valid</i>
2. Secara keseluruhan, pelatihan yang saya terima di tempat kerja memenuhi kebutuhan saya	130	4,14	0,856		<i>Valid</i>
3. Secara keseluruhan, saya puas dengan jumlah pelatihan yang saya terima di tempat kerja	130	3,78	0,565		<i>Valid</i>
4. Saya biasanya dapat menggunakan apa yang saya pelajari di tempat kerja	130	4,05	0,710		<i>Valid</i>
<i>Supervisor Support</i>	130	3,59		0,67	<i>Reliabel</i>
5. Saya menemukan atasan saya sangat membantu dalam melakukan tugas dan pekerjaan saya	130	3,96	0,714		<i>Valid</i>
6. Saat melakukan tugas dan pekerjaan, saya sangat bergantung pada atasan saya	130	2,99	0,318		<i>Not Valid</i>
7. Atasan saya memberi saya informasi dan saran penting terkait pekerjaan yang membuat pekerjaan saya lebih mudah	130	3,83	0,900		<i>Valid</i>
8. Saya dapat mengandalkan supervisor saya untuk melakukan "hal yang benar" saat bekerja	130	3,59	0,583		<i>Valid</i>
<i>Work Engagement</i>	130	4,05		0,93	<i>Reliabel</i>
9. Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja	130	3,93	0,800		<i>Valid</i>

10. Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi	130	4,02	0,828	<i>Valid</i>
11. Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat	130	4,03	0,900	<i>Valid</i>
12. Pekerjaan saya menginspirasi saya	130	4,03	0,881	<i>Valid</i>
13. Saya antusias dengan pekerjaan saya	130	4,09	0,894	<i>Valid</i>
14. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	130	4,27	0,718	<i>Valid</i>
15. Saya terbawa suasana ketika saya bekerja	130	3,97	0,525	<i>Valid</i>
16. Saya merasa nyaman dalam pekerjaan saya	130	4,04	0,722	<i>Valid</i>
17. Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens	130	4,08	0,763	<i>Valid</i>
Turnover Intention	130	2,77	0,87	Reliabel
18. Saya serius mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini untuk bekerja di unit/organisasi/tempat lain	130	3,17	0,580	<i>Valid</i>
19. Saya terkadang merasa harus berhenti dari pekerjaan saya di tempat kerja saya saat ini	130	2,73	0,745	<i>Valid</i>
20. Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan	130	2,53	0,873	<i>Valid</i>
21. Dalam 6 bulan ke depan, saya akan menilai kemungkinan meninggalkan pekerjaan saya saat ini adalah tinggi	130	2,41	0,878	<i>Valid</i>
22. Saya akan keluar dari unit/organisasi/tempat ini jika kondisi yang diberikan menjadi sedikit lebih buruk dari sekarang	130	3,00	0,704	<i>Valid</i>

Hasil pengolahan data yang ada Tabel 1 di atas, bahwa terdapat nilai statistik deskriptif untuk variabel *Training Satisfaction*, *Supervisor Support*, *Work Engagement*, *Turnover Intention* yang dapat dilihat secara keseluruhan pada setiap item pernyataan. Pada variabel *Training Satisfaction*, diketahui bahwa nilai rata-rata adalah 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa responden membenarkan jika memiliki perasaan puas terhadap kegiatan *training* yang dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melakukan tugas atau pekerjaan secara efektif. Selanjutnya, berdasarkan dari Tabel 1, variabel *Supervisor Support* memiliki nilai rata-rata 3,59 yang berarti responden merasa sependapat dengan adanya dukungan dari *Supervisor* yang dapat membantu pekerjaan, memberikan informasi, serta memberikan saran sehingga lebih mudah dalam menjalankan pekerjaan secara maksimal. Kemudian Variabel *Work Engagement* diketahui bahwa nilai rata-rata adalah 4,05. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai menunjukkan adanya keterlibatan dalam bekerja di instansinya. Pegawai menunjukkan energi yang kuat, semangat, antusias, dan memiliki rasa nyaman dalam bekerja. Sehingga pekerjaan menjadi sebuah inspirasi dan kebanggaan. Selanjutnya, perlu diketahui bahwa pada variabel *Turnover Intention* memiliki nilai rata-rata 2,77. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup sependapat dengan adanya keinginan untuk pindah kerja, dilihat dari sikap pegawai dalam mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan di tempat saat ini mereka bekerja.

Dalam penelitian ini, dilakukan uji kesesuaian model untuk melihat model tersebut menggambarkan seluruh sebab akibat. Uji kesesuaian model atau *Goodness of Fit* memiliki tujuan untuk menguji model yang diusulkan memiliki kesesuaian (*fit*) dengan data sampel maupun tidak. Pengujian ini dilakukan dengan beberapa kriteria pengukuran (Hair, et al., 2010) yaitu menguji nilai *Absolute Fit Measures*, *Incremental Fit Measures*, dan *Parsimonious Fit Measures*. Berdasarkan hal tersebut, pengukuran *Goodness of Fit* dalam penelitian ini dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Goodness of Fit

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Batas penerimaan yang disarankan Hair et al., 2010	Kesimpulan
<i>Absolute Fit Measures</i>	<i>Chi-Square</i>	392,8	Small Chi-Square	<i>Goodness of Fit</i>
	P-value	0,000	$\geq 0,05$	<i>Marginal Fit</i>
	RMSEA	0,08	$\leq 0,08$	<i>Goodness of Fit</i>
	GFI	0,78	$\geq 0,90$	<i>Marginal Fit</i>
<i>Incremental Fit Measures</i>	NFI	0,802	$\geq 0,90$	<i>Marginal Fit</i>

	TLI	0,88	$\geq 0,90$	<i>Marginal Fit</i>
	RFI	0,774	$\geq 0,90$	<i>Marginal Fit</i>
	CFI	0,892	$\geq 0,90$	<i>Marginal Fit</i>
	AGFI	0,73	$\geq 0,90$	<i>Marginal Fit</i>
<i>Parsimonius Fit Measures</i>	CMIN/DF	1,935	Batas bawah : 1,0 Batas atas : 5,0	<i>Goodness of Fit</i>

Dari tabel hasil pengujian *Goodness of Fit* diketahui bahwa seluruh model yang digunakan dalam penelitian ini masuk dalam kriteria dari beberapa indikator kesesuaian model.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan obyek penelitian sebanyak 130 responden melalui penelitian lapangan secara langsung berupa kuesioner individual dan didistribusikan pada pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia di wilayah Provinsi DKI Jakarta. Tabel 3 di bawah ini menunjukkan analisis deskriptif responden.

Tabel 3. Deskriptif Responden

<i>Category</i>	<i>Frequency</i>	<i>Precentage</i>
Jenis Kelamin		
Perempuan	65	50%
Laki-Laki	65	50%
Total	130	100%
Usia		
20-25	18	13,8%
26-30	34	26,2%
31-35	18	13,8%
Total	130	100%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	10	7,7%
D3	8	6,2%
S1	77	59,2%
Total	130	100%
Masa Kerja		
< 1 Tahun	9	6,9%

1-5 Tahun	39	30%
6-10 Tahun	28	21,5%
Total	130	100%

Analisis Data

Pengujian lima hipotesa dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode SEM. Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan p-value 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila $p\text{-value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima
- b. Apabila $p\text{-value} \geq 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima

Berikut ini akan dijelaskan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-value	Keputusan
H1 : Terdapat pengaruh <i>Training Satisfaction</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .	0,265	0,003	Ha1 diterima
H2 : Terdapat pengaruh <i>Supervisor Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .	0,482	0,000	Ha2 diterima
H3 : Terdapat pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .	-0,265	0,041	Ha3 diterima
H4 : Terdapat pengaruh <i>Training Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh <i>Work Engagement</i> .	-0,068	0,048	Ha4 diterima
H5 : Terdapat pengaruh <i>Supervisor Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh <i>Work Engagement</i> .	-0,116	0,040	Ha5 diterima

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, bahwa terdapat pengaruh *Training Satisfaction* terhadap *Work Engagement* dengan nilai P-value $0,003 \leq 0,05$ sehingga H1 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Memon *et al.*, (2021) bahwa terdapat pengaruh *Training Satisfaction* terhadap *Work Engagement* yang dilakukan pada 422 responden di Kuala Lumpur. *Training Satisfaction* dilakukan untuk mengembangkan pribadi dan membantu pegawai dalam mencapai tujuan kerja mereka, sehingga dapat meningkatkan *Work Engagement* pegawai di tempat kerja. Seperti yang terjadi pada pegawai di Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, bahwa dengan adanya salah satu praktik HRM yaitu *Training Satisfaction* secara keseluruhan telah memberikan dampak positif dalam meningkatkan partisipatif pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang berorientasi pada kekuatan, dorongan, komitmen, dan fokus pegawai.

Pada hasil pengujian hipotesis, bahwa terdapat pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Work Engagement* dengan nilai P-value $0,000 \leq 0,05$ sehingga H2 diterima. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pattnaik dan Panda (2020) bahwa terdapat pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Work Engagement* yang dilakukan pada 386 responden di berbagai kota di negara India. Peran *Supervisor Support* sebagai bentuk tambahan kepercayaan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab serta merasa bahwa dirinya ikut berperan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan demikian, akan menunjukkan sikap *Work Engagement* yang mencerminkan partisipasi pegawai efektif dan efisien. Pada Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, dengan adanya berbagai dukungan tersebut telah membantu pegawai dalam menciptakan motivasi secara emosional sehingga timbul perasaan dedikasi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan pekerjaan.

Selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis, bahwa terdapat pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* dengan nilai P-value $0,041 \leq 0,05$ sehingga H3 diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Memon *et al.*, (2021) yang melakukan penelitian pada 422 responden di *International Petroleum Technology Conference* bertempat di Kuala Lumpur, dan alumni department O&G, bahwa terdapat pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan jauh lebih mungkin untuk mengalami emosi positif di tempat kerja dan dapat membangun sumber daya psikologis yang bertahan lama sehingga memicu kesejahteraan emosional. Selain itu, pegawai dengan tingkat *Work Engagement* yang tinggi, akan cenderung memiliki kesehatan yang baik dan mudah mengurangi stres di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Work Engagement* pegawai maka pengaruh *Turnover Intention* akan semakin rendah (Agarwal *et al.*, 2018).

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, bahwa terdapat pengaruh *Training Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* yang di mediasi oleh *Work Engagement* dengan nilai P-value $0,048 \leq 0,05$ sehingga H4 diterima. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Memon, Salleh, dan Baharom (2016) pada 409 pegawai profesional yang bekerja di Oil dan Gas di Malaysia, ditemukan bahwa *Work Engagement* memediasi pengaruh *Training Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*. Salah satu fungsi HRM yaitu *Training Satisfaction*, menunjukkan bahwa pelatihan yang cukup optimal bisa mendukung pekerjaan yang dapat meningkatkan keterlibatan melalui peran pekerjaan mereka, sehingga membuat pegawai merasa lebih semangat dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai cenderung tidak akan mencari peluang untuk berpindah dari instansi pemerintah. Oleh karena itu, perasaan positif pegawai tentang kegiatan pelatihan ini dapat menghasilkan hasil sikap dan perilaku yang positif, seperti misalnya rendahnya tingkat *turnover* pegawai. Seperti yang terjadi di Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, bahwa tingginya tingkat *Work Engagement* sebagai proses motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dapat

menunjukkan peran mediasi antara pengaruh sumber daya pekerjaan yaitu *Training Satisfaction* dan mengurangi keinginan pegawai untuk pindah kerja.

Pada hasil H5 ditemukan nilai $p\text{-value } 0,040 \leq 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pattnaik dan Panda (2020) yang melakukan penelitian pada 386 pegawai pusat panggilan yang berlokasi di berbagai kota di negara India, menyebutkan bahwa pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh adanya faktor *Work Engagement* yang ada pada organisasi. pegawai akan cenderung membalas organisasi melalui peningkatan *Work Engagement* akibat timbul sikap positif yaitu *Supervisor Support*. Dengan demikian, *supervisor* mendukung pegawai dan membantu mereka ketika menghadapi masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, karena *Work Engagement* merupakan indikator motivasi intrinsik di tempat kerja dan mengacu pada keadaan pikiran yang positif. Selanjutnya, pegawai dengan *Work Engagement* yang tinggi dapat memberikan penghargaan atau sikap positif pula kepada organisasi dilihat dari berkurangnya tingkat niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Pada Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, ketika pegawai diberikan dukungan oleh atasan, mereka merasa diberikan kepercayaan serta tanggung jawab untuk ikut berperan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan, akibatnya pekerjaan yang dilakukan juga menghasilkan hasil kerja yang efektif dan efisien. *Supervisor Support* sebagai sumber daya pekerjaan menginduksi keterlibatan kerja di antara pegawai, yang pada gilirannya, menghasilkan penurunan tingkat niat untuk meninggalkan organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pada variabel *Training Satisfaction* diketahui memiliki nilai rata-rata 4,05 yang menunjukkan bahwa pegawai membenarkan jika memiliki perasaan puas terhadap kegiatan *training*. Kemudian, *Supervisor Support* memiliki nilai rata-rata 3,59 yang berarti responden sependapat dengan adanya dukungan dari supervisor yang dapat meningkatkan motivasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, selanjutnya *Work Engagement* dengan nilai rata-rata 4,05 yang berarti bahwa keterlibatan kerja pegawai merupakan salah satu indikator penting apakah organisasi berjalan dengan baik karena berpengaruh terhadap kinerja, pergantian niat, dan kepuasan kerja. Selain itu, *Work Engagement* menunjukkan tingkat energi yang tinggi, antusias, kebanggaan, serta merasa senang sampai terbawa suasana saat bekerja. Pada variabel *Turnover Intention* memiliki nilai rata-rata 2,77 yang menunjukkan bahwa pegawai cukup sependapat untuk mempertimbangkan keinginan untuk pindah kerja dan meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian juga menunjukkan H1 diterima memiliki nilai

p-value $0,003 \leq 0,05$ yang artinya *Training Satisfaction* berpengaruh positif pada *Work Engagement*, bahwa tingginya tingkat kepuasan pegawai dalam kegiatan *training* mampu menciptakan keterlibatan kerja mereka yang mendukung tercapainya efektivitas perusahaan. Selanjutnya, pada H2 diterima memiliki nilai p-value $0,000 \leq 0,05$ yang berarti *Supervisor Support* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingginya dukungan *supervisor* mampu meningkatkan partisipasi pegawai dalam pekerjaan. Untuk hasil H3 diterima dengan nilai p-value $0,041 \leq 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*. Sehingga semakin pegawai terlibat dalam pekerjaannya maka semakin rendah niat untuk berpindah. H4 diterima dengan nilai p-value $0,048 \leq 0,05$ yang berarti semakin tinggi *Training Satisfaction* dapat mendukung pekerjaan yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja, sehingga menciptakan sikap dan perilaku yang positif ditandai dengan rendahnya tingkat *turnover* pegawai. Selanjutnya, H5 diterima dengan p-value $0,040 \leq 0,05$ bahwa meningkatnya sikap positif yaitu *Supervisor Support* akan berpengaruh pada tingginya *Work Engagement* yang merupakan indikator motivasi intrinsik, yang selanjutnya yang akan menghasilkan penurunan tingkat niat untuk meninggalkan organisasi.

Saran

1. Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Kepala Bagian Umum pada Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia diharapkan lebih meningkatkan jumlah kegiatan *training*. *Training* pegawai merupakan hal penting untuk dilakukan karena sebagai salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kemampuan pegawai serta mendukung laju perkembangan instansi pemerintah. Kegiatan *training* dapat dilakukan secara berkala, misalnya saat penerimaan pegawai baru, ketika membutuhkan regenerasi pegawai, saat penerapan sistem baru, dan penerapan kebijakan instansi pemerintah yang baru.
2. Pada Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, pegawai bergantung kepada pimpinan dikarenakan pimpinan dapat memecahkan proses permasalahan yang ada. Di sisi lain pemimpin dapat mengetahui permasalahan secara keseluruhan dan terintegrasi yang berakibat pada pemecahan masalah yang lebih efektif. Kemudian, dengan bergantungnya kepada pimpinan, diharapkan pegawai akan mendapatkan peran dan tanggung jawab sehingga dapat memberikan solusi terhadap masalah yang sudah didiskusikan sebelumnya.
3. Diharapkan Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Kepala Bagian Umum, menggunakan gaya kepemimpinan yang dibutuhkan organisasi untuk memastikan agar *Work Engagement* memberikan efek positif pada tingkat semangat pegawai. Pemimpin transformasional memotivasi pegawai tidak hanya dengan insentif finansial, tetapi juga dengan merangsang rasa pencapaian dan penegasan diri mereka. Dukungan Kepala Sub Bagian Kepegawaian yang cukup tinggi dalam kepemimpinan

transformatif, mampu memberdayakan pengikut mereka daripada kebutuhan mereka sendiri. Ketika digunakan dengan keyakinan pribadi, kekuasaan pemimpin menjadi sumber energi daripada sumber kontrol untuk meningkatkan keterlibatan kerja. Akibatnya, ketika gaya kepemimpinan transformatif diadopsi dalam organisasi, dukungan Kepala Bagian Umum yang ditawarkan kepada pegawai meningkat. Dengan demikian, komitmen pegawai untuk bekerja meningkat pada tingkat yang sama.

4. Untuk mencegah atau mengurangi tingkat *Turnover Intention* di Kementerian Dalam Negeri Bina Pemerintahan Desa, sebaiknya manajer harus lebih memperhatikan kenyamanan dan kemakmuran pegawai saat bekerja, seperti rasa adil dan kesejahteraan. Manajer juga diharapkan bisa membantu dan memberikan saran terhadap pegawai serta melibatkan pegawai dalam melakukan kegiatan-kegiatan instansi pemerintah agar pegawai tersebut tidak memiliki niat untuk berpindah kerja.

Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya meneliti pada instansi pemerintahan, tetapi bisa dilakukan pada industri seperti, perbankan, perhotelan, rumah sakit, universitas, perusahaan manufaktur, dan lain-lain.
2. Jumlah sampel yang digunakan harus lebih banyak sehingga dapat memperoleh data yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, Upasna A., and Vishal Gupta. 2018. "Relationships between Job Characteristics, Work Engagement, Conscientiousness and Managers' Turnover Intentions: A Moderated-Mediation Analysis." *Personnel Review* 47(2): 353–77.
- AK, Belete. 2018. "Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review." *Journal of Entrepreneurship & Organization Management* 07(03): 3–7.
- Ferdian, Ary, Bachruddin Saleh Luturlean, Khairani Ditha Zhafira, and Nabilla Kalvina Izumi. 2020. "The Impact of Work Stress on Turnover Intention in Indonesia: Is There A Mediation from Employee' Job Satisfaction?" *GATR Journal of Management and Marketing Review* 5(1): 31–40.
- Hair JR, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, and Rolph E. Anderson. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Harahap, D. H., Tri Welas Asih, Arundati Shinta, & Siti Mahmudah. (2016). Turnover dan Strategi Inovasi Untuk Mengatasinya. *Seminar Nasional Psikologi “Aktualisasi Potensi Anak Bangsa Menuju Indonesia Emas”*, 72-80.
- Islam, M. Nazmul, Fumitaka Furuoka, and Aida Idris. 2020. “Transformational Leadership and Employee Championing Behavior during Organizational Change: The Mediating Effect of Work Engagement.” *South Asian Journal of Business Studies*.
- Jaworski, Caitlin, Swathi Ravichandran, Aryn C Karpinski, and Shweta Singh. 2018. “International Journal of Hospitality Management The e Ff Ects of Training Satisfaction , Employee Bene Fi Ts , and Incentives on Part-Time Employees ’ Commitment.” *International Journal of Hospitality Management* 74(October 2017): 1–12.
- Kashyap, Vaneet, Neelam Nakra, and Ridhi Arora. 2021. “Do ‘Decent Work’ Dimensions Lead to Work Engagement? Empirical Evidence from Higher Education Institutions in India.” *European Journal of Training and Development*.
- Khan, Muhammad Mumtaz et al. 2021. “My Meaning Is My Engagement: Exploring the Mediating Role of Meaning between Servant Leadership and Work Engagement.” *Leadership and Organization Development Journal*.
- Kim, Woocheol, and Young Sup Hyun. 2017. “The Impact of Personal Resources on Turnover Intention: The Mediating Effects of Work Engagement.” *European Journal of Training and Development* 41(8): 705–21.
- Lin, Chieh Peng, Yuan Hui Tsai, and Ferdinandus Mahatma. 2017. “Understanding Turnover Intention in Cross-Country Business Management.” *Personnel Review* 46(8): 1717–37.
- Ling Suan, Choo, and Aizzat Mohd Nasurdin. 2016. “Supervisor Support and Work Engagement of Hotel Employees in Malaysia: Is It Different for Men and Women?” *Gender in Management* 31(1): 2–18.
- Lu, Lu, Allan Cheng Chieh Lu, Dogan Gursoy, and Nathan Robert Neale. 2016. “Work Engagement, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: A Comparison between Supervisors and Line-Level Employees.” *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 28(4): 737–61.
- Memon, Mumtaz Ali et al. 2021. “Satisfaction Matters: The Relationships between HRM Practices, Work Engagement and Turnover Intention.” *International Journal of Manpower* 42(1): 21–50.
- Memon, Mumtaz Ali, Rohani Salleh, and Mohamed Noor Rosli Baharom. 2020. “The Link between Training Satisfaction, Work Engagement and Turnover Intention.” *European Journal of Training and Development* 40(6): 407–29.
- Pattnaik, Subash Chandra, and Narendra Panda. 2020. “Supervisor Support, Work Engagement and Turnover Intentions: Evidence from Indian Call Centres.” *Journal of Asia Business Studies* 14(5): 621–35.
- Rahman, Mantep Fauzi, and Evi Susanti. 2021. “International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Role of Training Satisfaction and Work Engagement on Employee ’ s OCB.” (2007): 44–54.
- Sawasdee, Aksorn, Sakapas Saengchai, and Kittisak Jermstiparsert. 2020. “The Role of Emotional Demands, Supervisor Support and Training Opportunities towards Work

Engagement among Employees in Pharmaceutical Companies of Thailand.” *Systematic Reviews in Pharmacy* 11(3): 176–84.

Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. 4th ed. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, Uma and Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. 6th ed. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wirawan, Hillman, Muhammad Jufri, and Abdul Saman. 2020. “The Effect of Authentic Leadership and Psychological Capital on Work Engagement: The Mediating Role of Job Satisfaction.” *Leadership and Organization Development Journal* 41(8): 1139–54.

Yucel, Ilhami. 2021. “The Mediating Effect of Work Engagement on the Relationship between Work – Family Conflict and Turnover Intention and Moderated Mediating Role of Supervisor Support during Global Pandemic.”

Zhang, Wenjie, Hongdao Meng, Shujuan Yang, and Danping Liu. 2018. “The Influence of Professional Identity, Job Satisfaction, and Work Engagement on Turnover Intention among Township Health Inspectors in China.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 15(5).

Website

<https://www.catalyst.org/research/turnover-and-retention/> (Diakses pada 5 Juni 2021)

<http://www.binapemdes.kemendagri.go.id/> (Diakses pada 29 Juli 2021)

STUDI TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN KINERJA SEORANG KARYAWAN

Ramadhi¹, Andi Amri², Zulmi Ramdani³

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas

²Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila

³Psikologi, Fakultas Psikologi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung

[1ramadhi94@yahoo.com](mailto:ramadhi94@yahoo.com) , [2andiamri43@gmail.com](mailto:andiamri43@gmail.com) , [3zulmiramdani@uinsgd.ac.id](mailto:zulmiramdani@uinsgd.ac.id)

Abstract: *Aim of study is to see the role of, job stress, work environment, and job satisfaction on work performance at Arita Prima Indonesia Company in West Sumatra province. Quantitative research design is used to answer these objectives. The study used multiple linear regression and questionnaires as data collection methods which were filled out by employees of Arita Prima Indonesia Company, Branch of West Sumatra province. The result show there are 4 information, namely: 1) the work environment has a positive role on worker performance, 2) job stress has a negative role on worker performance, 3) job satisfaction has a significant and positive role on worker performance, and 4) Simultaneously, the three independent variables tested played a role on worker performance. Meanwhile, seen from the contribution of the three independent variables of 72.8% and the other are determined by other untested situations.*

Keywords: *Employee Performance, Work Environment, Work Stress, Job Satisfaction.*

Abstrak: Studi ini ingin melihat peran dari stress pekerjaan, lingkungan tempat kerja, serta kepuasan pekerjaan terhadap performa seorang karyawan pada perusahaan Arita Prima Indonesia, cabang provinsi Sumatera Barat. Desain penelitian kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan tersebut. Regresi linear berganda dilakukan dalam studi ini dan kuesioner sebagai metode pengumpulan data yang diisi oleh karyawan PT. Arita Prima Indonesia, Tbk cabang provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada 4 temuan, yaitu: 1) lingkungan tempat kerja berperan positif dalam membantu kinerja seorang karyawan, 2) stres kerja berperan negatif pada kinerja seorang karyawan, 3) kepuasan pekerjaan berperan signifikan dan positif terhadap kinerja seorang karyawan, dan 4) Secara simultan, ketiga variabel independen yang diujikan berperan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara dilihat dari kontribusi variabel yang ada yaitu sebesar 72.8%, dan sisanya ditentukan oleh situasi lainnya yang tidak diuji.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Ilmu ekonomi menjelaskan bahwa suatu perusahaan berusaha mencapai keberhasilan dengan memanfaatkan peluang yang terjadi dilingkungan bisnis. Hal ini dilakukan oleh seorang pebisnis handal dengan melihat, menganalisa, dan melakukan pilihan terhadap berbagai peluang, demi kemajuan bisnisnya (Amri, 2020). Salah satunya dapat dilakukan dengan melihat potensi individu yang ada didalamnya, sehingga keberhasilan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan tentu saja berkaitan langsung dengan produktivitas dan keuntungan perusahaan karena hal ini sepenuhnya merupakan hasil kerja, proses dan dinamika di dalam perusahaan (Amri & Ramdani, 2021). Menurut Rivai (2015) bahwa sumber daya manusia adalah suatu unsur masukan (input) yang mana nantinya akan berubah menjadi keluaran (output) bertujuan untuk mencapai ekspektasi yang ditentukan oleh suatu organisasi.

Untuk memperoleh tujuan yang diharapkan perusahaan tentunya ada beberapa kendala atau pemasalahan yang terjadi dimana permasalahan ini terjadi karena kurang optimalnya kinerja karyawan. Sedarmayanti (2017) menjelaskan kinerja karyawan ialah suatu hasil yang didapatkan individu tau kumpulan individu didasarkan pada tugas dan tanggungjawab masing-masing yang didasarkan kepada penilaian yang diberikan. Penilaian karyawan dilakukan dengan mempertimbangkan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap perusahaan tentunya sangat mengharapkan karyawan yang memiliki prestasi sebab dengan berprestasinya karyawan akan dapat memberikan kemajuan terhadap perusahaan.

Karyawan yang memiliki prestasi tentunya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan juga akan meningkat apabila perusahaan memperhatikan stres kerja karyawannya (Arshadi & Damiri, 2013; Yozgat dkk., 2013). Stres merupakan kondisi seseorang mengalami suatu tegangan yang disebabkan karena kondisi mental yang berasal dari lingkungan dalam maupun dari eksternal individu. Stres akan menghasilkan pengaruh yang negatif bagi perusahaan hal ini dikarenakan suatu keadaan psikologis maupun biologis. Stres yang dialami tentunya tidak berasal dari penyakit fisik tetapi lebih mengenai jiwa karyawan (Jauvani, 2013). Stres yang tinggi akan mengancam kemampuan seseorang dalam lingkungannya. Hasil dari stres yang tinggi akan mengakibatkan pelaksanaan kerja akan terganggu dan juga dapat mengganggu kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres biasanya menjadi pribadi yang tertekan dan merasakan kekhawatiran pada dirinya. Karyawan akan berperilaku tidak kooperatif, tidak rileks, mudah marah, dan tentunya sangat agresif. Sumber stres yang dialami karyawan ini berasal dari tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan pribadi. Untuk mengoptimalkan kinerja masing-masing karyawan tentunya perusahaan harus dapat menghindari stres yang terjadi pada karyawan.

Stres kerja juga dapat merusak kepuasan kerja karyawan. Menurut Marchelia (2014), kepuasan kerja mengacu pada suatu kondisi yang memuaskan dan maksimal dalam diri pegawai pada hasil penilaian pekerjaan yang dilakukannya. Semakin tingginya penilaian terhadap perusahaan maka yang dirasakan karyawan, sesuai dengan keinginan karyawan maka akan semakin semakin puas seseorang dalam pekerjaannya. Agar karyawan komitmen terhadap pekerjaannya setidaknya perusahaan lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan serta lingkungan kerjanya, karena dalam melaksanakan tugas tentunya karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif seperti memberikan sarana dan prasaran serta suasana ditempat kerja sehingga karyawan optimal dalam bekerja. Nabawi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan sarana dan prasaran yang dibutuhkan oleh karyawan dalam meniti pekerjaannya serta melihat suasana atau memperhatikan suasana ditempat kerja. Peningkatan akan kinerja karyawan ini juga harus diiringi dengan meningkatkan lingkungan kerjanya dalam hal menciptakan kebersihan, keamanan dan menjauhkan dari rasa kebisingan. Selain itu, memperhatikan lingkungan kerja hal ini dapat mendorong kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga yang menjadi cita-cita dan tujuan perusahaan akan sama-sama tercapai dalam hal peningkatan kinerja karyawan.

PT. Arita Prima Indonesia, Tbk cabang Sumatera Barat termasuk ke dalam perusahaan besar yang mengurus terkait kondisi *valves* di Padang. Pada dasarnya perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang memiliki visi dan target untuk meraih suatu target pada penjualannya, perusahaan yang mempunyai kedisiplinan terhadap peraturan perusahaan, dan melayani para *cosumernya* dengan baik. Selain itu, perusahaan ini juga terus menerus mempertahankan *brand image* dengan kebijakan-kebijakan terbaik dalam promosi maupun strategi pemasaran serta distribusi yang optimal.

Masalah yang dihadapi PT. Arita Prima Indonesia, Tbk cabang Sumatera Barat yang bergerak dibidang *valves* yaitu penilaian kinerja karyawan masih jauh dari kategori baik. Seperti yang terlihat pada tabel 1 tentang performa karyawan PT. Arita Prima Indonesia, Tbk cabang Sumatera Barat.

Tabel 1. Deskripsi Kinerja Karyawan Arita Prima Indonesia

No	Faktor	Nilai	Kriteria
1	Kedisiplinan ketepatan masuk jam kerja	66,8	Baik
2	Kedisiplinan kehadiran	50,6	Kurang
3	Teliti dan tepat waktu	90,6	Sangat Baik
4	Kedisiplinan ketepatan penyelesaian pekerjaan	71,3	Baik
5	Kedisiplinan penyelesaian tugas	70,0	Baik
6	Pengembangan karir	50,8	Kurang
7	Manfaat pelatihan	77,2	Baik
8	Fasilitas kerja	70,0	Baik
9	Suasan Kerja	66,7	Baik
10	Ketepatan menyelesaikan tugas	69,8	Baik
11	Motivasi dalam kerja	54,2	Kurang
12	Wawasan kerja	70,1	Baik
13	Faktor pengaruh gaji	55,9	Kurang
14	Peningkatan prestasi	54,3	Kurang
15	Motivasi gaji	56,7	Kurang

Sumber: PT. Arita Prima Indonesia, Tbk Cabang Sumatera Barat, 2015

Dari tabel 1, diketahui bahwa setiap aspek kinerja karyawan memiliki nilai yang berbeda-beda yaitu; kedisiplinan ketepatan masuk jam kerja memiliki nilai 66,8% (Baik), kedisiplinan kehadiran memiliki nilai 50,6% (Kurang), kedisiplinan kmiliki nilai 90,6% (Sangat Baik), kedisiplinan ketepatan penyelesaian pekerjaan memiliki nilai 71,3% (Baik), fasilitas kerja memiliki nilai 70,0% (Baik), suasana kerja memiliki nilai 50,8% (Kurang), ketepatan menyelesaikan tugas memiliki nilai 70,2% (Baik), motivasi dalam kerja memiliki nilai 54,2% (Kurang), wawasan kerja memiliki nilai 70,1% (Baik), faktor pengaruh gaji memiliki nilai 55,9% (Kurang), peningkatan prestasi memiliki nilai 54,3% (Kurang), motivasi gaji memiliki nilai 56,7% (Kurang). Terlihat PT. Arita Prima Indonesia, Tbk, cabang Sumatera Barat memiliki penilaian kinerja karyawan rata-rata sudah memiliki penilaian yang cukup baik, namun ada 6 aitem yang masih sangat jelek dalam segi kehadiran, pengembangan karir, motivasi karyawan, gaji yang diterima, prestasi

kerja dan motivasi gaji. Sehingga 6 aitem ini sangat mempengaruhi kinerja dari perusahaan ini. Tentu seorang atasan melihat penilaian seperti ini akan merasa tidak puas, sementara dari segi peneliti ini perlu diteliti dan dicari solusi kenapa bisa terjadi. Selanjutnya, kita juga dapat melihat kinerja karyawan dari sisi absensi karyawan. Sementara itu, tabel 2 menjelaskan bagaimana kondisi kehadiran karyawan.

Tabel 2 Absensi karyawan di Arita Prima Indonesia Selama tahun 2014-2018 dengan Hari Kerja: 23 hari

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi Karyawan	Tingkat Ketidakhadiran Karyawan (%)
2014	30	20,50	79,50
2015	30	20,40	79,60
2016	30	20,13	79,87
2017	30	20,13	79,87
2018	30	19,60	80,40

Sumber: PT Arita Prima Indonesia Tbk Cabang Sumatera Barat

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan PT. Arita Prima Indonesia, Tbk cabang Sumatera Barat sejak tahun 2014 sampai pada tahun 2015 mengalami peningkatan. Pada tahun 2014 tingkat kehadiran karyawan 79,50%, tahun 2015 tingkat kehadiran karyawan 79,60%, tahun 2016 tingkat kehadiran karyawan 79,87%, tahun 2017 tingkat kehadiran 79,87%, tahun 2018 tingkat kehadiran 80,40%. Tingginya tingkat kehadiran karyawan merupakan salah satu indikasi umumnya stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Terdapat banyak faktor penyebab absensi, dan pada umumnya bervariasi. Tapi penulis melihat bahwa kecenderungan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan PT. Arita Prima Indonesia Tbk cabang Sumatera Barat.

Berdasarkan kedua tabel diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa aspek kinerja karyawan masih belum tercapai, dilihat dari penilaian kinerja karyawan sebagian besar berada pada kategori kurang optimal. Kurang optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh faktor-faktor meliputi keadaan stres dalam kerja, situasi kepuasan kerja serta situasi lingkungan tempat kerja karyawan. Stres kerja berada pada dimensi yang negatif, sehingga secara linier ketika seseorang berada pada kondisi tersebut maka akan menghasilkan performa yang tidak maksimal (Wang dkk., 2020). Berbeda dengan dua faktor lainnya yaitu kepuasan pekerjaan serta lingkungan pekerjaan. Kepuasan pekerjaan dan lingkungan tempat kerja memiliki dimensi yang positif dan linier dengan performa, ketika keduanya berada pada kondisi optimal maka akan menghasilkan performa yang semakin baik. Namun, secara teoretis dan praktis ketiga faktor yaitu stres karena kerja, lalu lingkungan tempat kerja dan kepuasan kerja berperan optimal terhadap performa kerja karyawan.

Lingkungan tempat kerja meliputi berbagai kondisi dalam pekerjaan yang mungkin muncul dari berbagai faktor di sekeliling seorang karyawan. Bisa berupa lingkungan fisik dimana karyawan bekerja, hubungan sosial dan interpersonal karyawan dengan pihak lainnya, sampai pada iklim dalam perusahaan yang digelutinya. Sementara itu, kepuasan kerja bisa diperoleh ketika seseorang karyawan bisa mendapatkan hak-haknya dengan

sesuai, terjadi pemenuhan kebutuhan secara fisik dan psikologis serta bisa berkembang lebih produktif. Atas dasar itulah, lingkungan kerja dan kepuasan kerja seorang karyawan dianggap berpengaruh juga terhadap performa kerja seorang karyawan (Arshadi & Damiri, 2013; Arshadia, 2010; Monroe dkk., 2020; Viotti dkk., 2020).

Penelitian terdahulu kemudian menguatkan tentang studi yang dilakukan penulis pada penelitian ini, seperti Julvia (2016) dan Sari dkk. (2012) kemudian menjelaskan tentang keadaan stres kerja berdampak terhadap kinerja karyawan, sementara pendapat tersebut dibantah oleh Mahardiani dan Pradhanawati (2013) dan Sandiarta dan Suwandana (2020) yang menyebutkan bahwa stres pekerjaan tidak berperan dengan signifikan dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Sedangkan untuk kepuasan kerja, Indrawati (2013) dan Saputra dan Bagia (2016) menyatakan memiliki peran yang signifikan. Hal berbeda yang diungkapkan oleh Changgriawan (2017) menyatakan kepuasan pekerjaan tidak menjadi sebuah peran signifikan terhadap performa seorang karyawan. Terakhir lingkungan tempat kerja, menyatakan ada pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penelitian dari Rahmawanti (2014).

Sangat banyak penelitian sejenis terkait dengan variabel ini dan hasilnya pun beragam, namun keunggulan dari penelitian adalah menggunakan objek perusahaan yang berbeda dan pastinya penelitian dilakukan didaerah Sumatera Barat. Sehingga tentunya akan memiliki kebermanfaat untuk perusahaan kedepannya. Tujuan dari penelitian ingin melihat peran lingkungan tempat kerja, stres di tempat kerja, serta kepuasan pekerjaan melalui skema parsial terhadap pada kinerja seorang karyawan dan juga mengetahui seberapa besar peran lingkungan tempat kerja, stres pekerjaan, dan kepuasan kerja melalui skema simultan atau menyatu bersama. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melihat peran lingkungan kerja, stres di tempat kerja, dan kepuasan pekerjaan terhadap performa karyawan PT. Arita Prima Indonesia Cabang Sumatera Barat.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Prawirosentono (2014), menjelaskan tentang kinerja atau performa sebagai sesuatu yang harus dicapai oleh individu untuk mencapai keberhasilan atas pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam kinerja perusahaan harus dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja bertujuan untuk menciptakan kedisiplinan karyawan terhadap peraturan dalam perusahaan, menciptakan karyawan yang kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan dikantor, pertanggungjawaban sebagai standar untuk keputusan gaji, promosi dan kenaikan jabatan, dan terakhir pengembangan dalam kapasitas kemampuan seorang karyawan dalam bentuk pelatihan, bimbingan dan bantuan (Wartono, 2017).

Stres Kerja

Menurut (Purwato, 2017) Stres kerja dapat diartikan sebagai salah kondisi yang dapat mempengaruhi emosi seseorang yang disebabkan karena adanya tegangan dalam kondisi kerja. Stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya, yang nantinya akan menghasilkan kinerja yang tidak optimal

dalam pelaksanaan kerja pada perusahaan ataupun organisasi. Karyawan yang mengalami stres yang berlebih biasanya akan merasa nervous atau kekhawatiran yang terjadi pada dirinya selain itu juga akan mengalami penyakit fisik seperti tekanan darah tinggi dan sulit tidur (Prasetyo, 2019).

Kepuasan Kerja

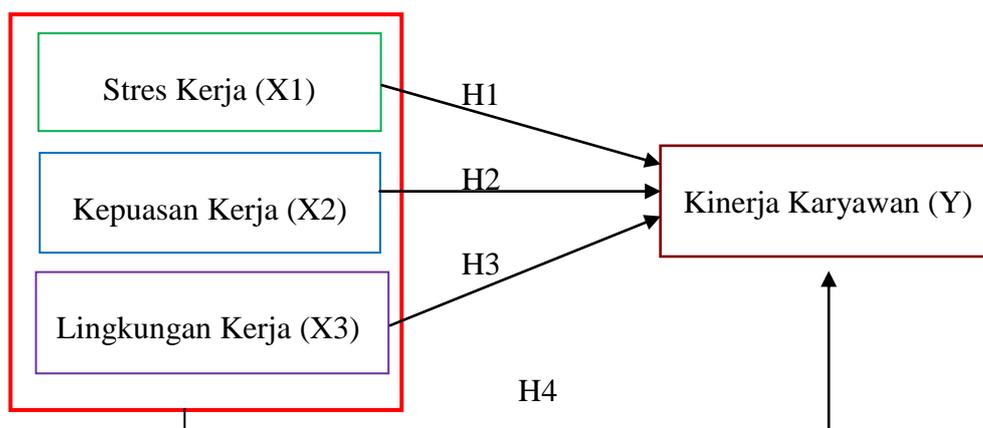
Wibowo, (2017) mengartikan kepuasan pekerjaan merupakan sikap yang umum pada seseorang yang dijadikan sebagai pembeda antara apa yang diterima dengan diyakininya. Seseorang tentunya memiliki kepuasan yang berbeda terhadap pekerjaannya. Semakin tingginya kepuasan yang dimiliki seseorang tentunya akan dapat mendorong perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya, sedangkan kepuasan yang rendah tentunya akan dapat mengancam perusahaan mengalami permasalahan seperti kerugian ataupun keumunduran perusahaan untuk berjalan (Priansa, 2016).

Lingkungan Kerja

Afandi (2018) menyatakan bahwa segala sesuatu yang berada dalam lingkungan pekerja akan menentukan adaptabilitas diri untuk beraktivitas pada hal-hal yang akan dijalankan. Lingkungan pekerjaan dengan kondisi yang memadai dapat member rasa nyaman dan aman sehingga para pekerja bersemangat dalam bekerja. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat emosional seseorang yang dikarenakan suasana kerja yang kurang nyaman. Lingkungan kerja tidak hanya alat perkakas saja namun juga suasana kerja pa lingkungan perusahaan (Danang, 2015).

Kerangka Berpikir

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini dapat ditarik simpulan bahwa pengaruh stres pekerjaan, kepuasan kerja, dan lingkungan memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja seorang karyawan dilihat dari struktur parsial ataupun simultan, sehingga didapatkan kerangka pemikiran yang bisa dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

Beberapa hipotesis yang diajukan oleh peneliti diantaranya adalah:

1. Peran Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Banyak teori yang menjelaskan bahwa ketika seseorang mengalami stres kerja hal ini akan berdampak negatif bagi keberlangsungan personal dan lingkungan pekerjaannya. Dharmayasa dan Adnyani (2020) menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi akan mengakibatkan kinerja karyawan maupun perusahaan menjadi kurang optimal. Stres kerja juga akan dapat menghamat karir seseorang dalam perusahaan. Stres kerja yang tinggi akan menyebabkan emosional seseorang menjadi tidak dapat dikontrol dengan baik sehingga menyebabkan suatu ketegangan dalam dirinya.

H1: Stres Kerja berperan negatif terhadap Kinerja Seorang Karyawan

2. Peran Kepuasan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Secara teori bahwa kepuasan kerja berdampak positif bagi kinerja seorang karyawan diaman dengan adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Jika penghargaan yang diberikan seseuai dengan prestasi karyawan maka ia akan merasakan kepuasan yang begitu besar dalam dirinya begitu pula sebaliknya ketika individu merasa tidak puas akan memunculkan suatu perasaan frustrasi dalam pekerjaannya. (Nuryanti, 2020) menyatakan bahwa semakin puasny seseorang terhadap pekerjaannya akan menyakibatkan semakin tingginya kinerja seseorang tersebut., begitupun sebaliknya jika seseorang merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya akan akan menyebabkan penurunan pada kinerjanya dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

H2: Kepuasan Kerja berperan signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan

3. Peran Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja seorang Karyawan

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang dapat berpengaruh terhadap performa karyawan, dimana ketika lingkungan kerja seorang karyawan nyaman maka tentunya akan mempertinggi kinerja oleh karyawan. Semakin baiknya lingkungan kerja pada suatu perusahaan maka akan mengakibatkan sekain tingginya kinerja karyawan hal ini disebabkan karena karyawan merasa nyaman dan aman pada lingkungannya. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan lingkungan dimana pimpinan memberikan suasana yang baik, fasilitas yang baik dan lainnya sehingga akan dapat membawa dampak positif bagi karyawan terhadap perusahaan (Yuliantari & Prasasti, 2020).

H3: Variabel Lingkungan kerja berperan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. Peran Stres kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam rangka mengoptimalkan kinerja seorang karyawan di dalam suatu perusahaan harus bisa mengatur stres kerja seorang karyawan, memperhatikan kepuasan kerja seorang karyawan serta melihat lingkungan kerja karyawan sehingga nantinya akan terbentuk kinerja yang optimal dan juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, karena menjadi seorang karyawan adalah modal berharga yang harus selalu dipertimbangkan oleh banyak perusahaan.

H4: Stres kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan tempat kerja secara simultan berperan signifikan terhadap Kinerja seorang Karyawan

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan desain kuantitatif dengan jenis survei untuk menjawab hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2017).

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Suharsimi (2010), istilah populasi meruapkan area generalisasi yang didasarkan pada karakteristik tertentu. Populasi penelitian ini merupakan keseluruhan karyawan pada PT. Arita Prima Indonesia dengan jumlah responden banyak 30 orang.

Sampel

Sampel merupakan uraian dari populasi (Sugiyono, 2017). Dalam memilih responden digunakan metode sensus untuk memperoleh gambaran suatu sampel dari sebuah populasi yang ditentukan. Yang menjadi sampel di dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada PT. Arita Prima Indonesia, Tbk berjumlah 30 orang karyawan.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang dikembangkan dalam penelitian menggunakan model penskalaan *likert*. Menurut Sugiyono (2017) yang menjelaskan skala *likert* sebagai skala yang dapat diukur melalui instrumen pernyataan dalam penelitian. Skala *likert* ini terdiri dari lima skala, (1 untuk jawaban sangat tidak setuju sampai dengan skor lima yang menggambarkan situasi sangat setuju).

Tabel 4 Rancangan (Blue Print) Instrumen Alat Ukur

No	Sub Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	No. Item
1	Stres Kerja	1. Jumlahnya tugas yang ada	4 3	1,2,3,4 5,6,7
		2. Tekanan terhadap peran seorang pekerja	3	8,9,10
		3. Dinamika personal karyawan		
2	Kepuasan Kerja	1. Psikologi	3	1,2,3
		2. Sosial	4	4,5,6,7
		3. Fisik	2	8,9

		4. Finansial	1	10
3.	Lingkungan kerja	1. Warna yang ada	1	1
		2. Kebersihan lingkungan	2	2,3
		3. Sirkulasi udara	2	3,4
		4. Level penerangan	2	5,6
		5. Tingkat kebisingan	1	7
		6. Level keamanan	2	8,9
		7. Hiburan dan musi	1	10

Uji Hipotesis

Analisis Data

Analisis melalui regresi linear yang berganda dilakukan dimana berguna untuk untuk melihat peran stres karena kerja, kepuasan pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arita Prima Indonesia, Tbk Cabang Sumatera Barat. Peneliti menggunakan bantuan dari software SPSS untuk melakukan analisis yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Analisis dengan Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan untuk melihat besaran peran dari Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berperan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arita Prima Indonesia, Tbk Cabang Sumatera Barat (Y)(lihat pada tabel 5).

Tabel 5 Analisis dengan Regresi berganda

Model	Koefisien Unstandar		Koefisien Standar	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Nilai Konstanta	16,019	3,145		5,094	,000
	Stres.Kerja	-,261	,144	-,323	-1,815	,081
	Kepuasan.Kerja	,460	,113	,577	4,078	,000
	Lingkungan.Kerja	,493	,112	,674	4,387	,000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Penjelasan mengenai analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan:

1. Konstant sebesar 16,019 dapat diartikan apabila Stres karena Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja tidak muncul sehingga mengakibatkan performa Karyawan tetap sebesar konstanta 16,019.
2. Stres kerja memiliki koefisien negatif sebesar -0,261 yang mana ini menunjukkan sesungguhnya level stres karena pekerjaan ditingkatkan satu satuan maka akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 0,261.
3. Kepuasan kerja memiliki koefisien positif sebesar 460 yang mana ini berarti bahwa jika kepuasan kerja ditingkatkan satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,460.

- Lingkungan kerja memiliki koefisien positif sebesar 493 artinya dengan adanya lingkungan pekerjaan sebesar itu alhasil mampu ditingkatkan satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan performa Karyawan sebesar 0,460.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dengan jalur Parsial

Dari analisis ini bisa dilihat melalui tabel 4.15 berikut :

Tabel 6 Pengujian terhadap Hipotesis

Faktor Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Stres Kerja	-1,815	2,005	0,081
Kepuasan Kerja	4,078	2,005	0,000
Lingkungan Kerja	4,387	2,005	0,000

Dari tabel 6 diatas dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

- Peran Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja seorang Karyawan(Y)

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa t-hitung -1,815 dan t-tabel 2,055 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-1,815 < 2,055$) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ($0,081 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak, hal ini dapat diartikan bahwa stres kerja memiliki koefisien negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berperan terhadap kinerja karyawan.

- Peran Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa t-hitung 4,078 dan t-tabel 2,055 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($4,078 > 2,055$) atau tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima, hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja mempunyai peran positif terhadap kinerja karyawan.

- Peran Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa t-hitung 4,387 dan t-tabel 2,055 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,387 > 2,055$) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berperan positif terhadap kinerja karyawan

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji-F)

Berdasarkan pengujian F dapat dilihat bahwa

Tabel 7 Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	693,942	3	231,314	26,906	,000 ^b
Residual	223,524	26	8,597		
Total	917,467	29			

a. Varibel Y Kinerja.Karyawan

b. Varibel X Lingkungan.Kerja, Kepuasan.Kerja, Stres.Kerja

Berdasarkan tabel tabel 7 terlihat bahwa nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($26,906 > 2,98$). Nilai F 8,359 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai peran terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan lihat koefisien determinasi (

Tabel 8. Hasil Pengujian Besaran Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,756	,728	2,932

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,728 hal ini dapat dilihat bahwa kontribusi variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,728 atau 72,8% dengan sisa kontribusi 27,2% yang dipengaruhi oleh variable lain.

Pembahasan Hipotesis

1. Peran Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja seorang Karyawan(Y)

Berdasarkan pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa t-hitung -1,815 dan t-tabel 2,055 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-1,815 < 2,055$) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ($0,081 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak, hal ini dapat diartikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori yang ditemukan bahwa stres kerja berdampak negatif bagi kinerja karyawan yang dapat dilihat dari stres yang dialaminya. (Dharmayasa & Adnyani, 2020) menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi akan mengakibatkan kinerja karyawan maupun perusahaan menjadi kurang optimal. Stres kerja juga akan dapat menghamat karir seseorang dalam perusahaan. Stres kerja yang tinggi akan menyebabkan emosional seseorang menjadi tidak dapat dikontrol dengan baik sehingga menyebabkan suatu ketegangan dalam dirinya. Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian (Sandiartha & Suwandana, 2020) bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Peran Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa bahwa t-hitung 4,078 dan t-tabel 2,055 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($4,078 > 2,055$) atau tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima, hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teori bahwa kepuasan kerja berdampak positif bagi kinerja karyawan diaman dengan adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Secara teori bahwa kepuasan kerja berdampak positif bagi kinerja karyawan diaman dengan adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Jika penghargaan yang diberikan sesuai dengan prestasi karyawan maka ia akan merasa puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan begitupun sebaliknya karyawan yang tidak puas akan

merasa frustrasi dalam pekerjaannya. (Nuryanti, 2020) menyatakan bahwa semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya akan menyakibatkan semakin tingginya kinerja seseorang tersebut., begitupun sebaliknya jika seseorang merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya akan menyebabkan penurunan pada kinerjanya sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tidak tercapai Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian (Indrawati, 2017) bahwa terdapat kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

3. Peran Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa t_{hitung} 4,387 dan t_{tabel} 2,055 dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,387 > 2,055$) atau tingkat signifikan lebih besar dari α ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu alat atau suasana yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika lingkungan kerja karyawan kondusif maka tentunya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baiknya lingkungan kerja pada suatu perusahaan maka akan mengakibatkan semakin tingginya kinerja karyawan hal ini disebabkan karena karyawan merasa nyaman dan aman pada lingkungannya. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan lingkungan dimana pimpinan memberikan suasana yang baik, fasilitas yang baik dan lainnya sehingga akan dapat membawa dampak positif bagi karyawan terhadap perusahaan (Yuliantari, 2020)

Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian (Rosowulan, 2020) bahwa terdapat lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4. Peran Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan pengujian secara simultan dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($26,906 > 2,98$). Nilai F 8,359 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa untuk mendapat kinerja yang optimal perusahaan harus dapat memperhatikan tingkat stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Beberapa simpulan menunjukkan bahwa: (a) bahwa stres kerja mempunyai peran negatif terhadap kinerja karyawan, (b) bahwa kepuasan kerja mempunyai peran positif terhadap kinerja karyawan, (c) bahwa lingkungan kerja mempunyai peran positif terhadap kinerja karyawan, (d) bahwa secara simultan bahwa stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berperan terhadap kinerja karyawan. Direkomendasikan pada peneliti

selanjutnya untuk dapat mengembangkan hasil penelitian yang dilakukan dengan melibatkan variabel-variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti motivasi, prestasi kerja, promosi jabatan dan lain sebagainya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga didapatkan hasil penelitian yang lebih akurat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Amri, A. (2020). *Dari insecure menjadi bersyukur 27 kisah nyata dari kami yang hampir menyerah*. Ladang Kata.
- Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). Effect of organization commitment, work motivation , and work discipline on employee performance (case study: pt . pln (persero) p3b Sumatera upt Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88–99. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.3183>
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: Moderating role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(2003), 706–710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Arshadia, N. (2010). Basic need satisfaction, work motivation, and job performance in an industrial company in Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 1267–1272. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.273>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(8), 2915–2935.
- Indrawati. (2017). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Stud Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 2 No.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Jauvani, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenhalindo.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Mahardiani, Y., & Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan outsourcing pada pt. Bank Jateng cabang koordinator dan cabang pembantu wilayah kota semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1).
- Marchelia, V. (2014). Stres kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 130–143.
- Monroe, C., Loresto, F., Horton-Deutsch, S., Kleiner, C., Eron, K., Varney, R., & Grimm,

- S. (2020). The value of intentional self-care practices: The effects of mindfulness on improving job satisfaction, teamwork, and workplace environments. *Archives of Psychiatric Nursing*. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2020.10.003>
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nuryanti. (2020). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3).
- Prasetyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya.
- Prawirosentono, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. BPFE.
- Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Purwato. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi Ke 6). Raja Grafindo Persada.
- Rosowulan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BIONatural*, Volume 5 N(ISSN: 2355-3790).
- Sandiarta, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan koperasi graha canti semawang-sanur. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899–1920.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87–93.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (26th ed.). Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Viotti, S., Sottimano, I., Converso, D., & Guidetti, G. (2020). The relationship between psychosocial characteristics of the work environment and job satisfaction in an Italian public ECE service: A cross-lagged study. *Early Childhood Research Quarterly*, 53, 464–475. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2020.06.002>
- Wang, Y., Huang, Q., Davison, R. M., & Yang, F. (2020). Role stressors, job satisfaction, and employee creativity: The cross-level moderating role of social media use within teams. *Information and Management*, 103317. <https://doi.org/10.1016/j.im.2020.103317>
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* |, 4(2), 41–55.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 5). Raja Grafindo Persada.
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginöglü, E. (2013). Job stress and job performance among

employees in public sector in istanbul: Examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>

**DAMPAK LINGKUNGAN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PETUGAS LAYANAN KESEHATAN
(STUDI KASUS RUMAH SAKIT KOTA CIMAHI)**

Sriwardani^{1*}, Rizky Ferrari², Fitriani Fajar³

1. Pusat Pengembangan Karir (PPK), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Langlangbuana Bandung, Indonesia
2. Universitas Langlangbuana Bandung, Indonesia
3. STIA Bagasasi Bandung, Indonesia

*e-mail: sriwardani@unla.ac.id¹, rzky.ferari@unla.ac.id², fitriani.fajar@bagasasi.ac.id³

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit di kota Cimahi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif verifikatif, dan 91 karyawan menjadi sampel dengan menggunakan analisis regresi berganda yang dibantu oleh software SPSS 23. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari kuesioner dan wawancara. Sementara data sekunder diperoleh melalui catatan dan publikasi serta literature. Hasil penelitian menunjukkan bawah terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit layanan kesehatan. Pengaruh lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan berkomitmen dan loyal terhadap organisasi. Sedangkan gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,571 atau sebesar 57,1%.

Keywords: Lingkungan organisasi, Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang kompetitif baik dalam sektor manufaktur ataupun jasa, menuntut pada setiap organisasi untuk mengelola sumber dayanya dengan baik sehingga menghasilkan keunggulan bersaing (Wei, H dan Sewell, K, 2018). Profitabilitas yang berkelanjutan dari suatu organisasi akan sangat tergantung pada kepuasan kerja tenaga kerja dan komitmen organisasi. sehingga pada akhirnya, kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan mengurangi turn-over yang tinggi. Menurut Bakoti, D (2016) Kepuasan kerja adalah sikap karyawan tentang pekerjaannya terhadap organisasi tempat dia melakukan pekerjaan itu. Hoboubi, N et al (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja sangat berkorelasi dengan gaji yang diterima, tunjangan, pengakuan, promosi, rekan kerja, dukungan manajemen, kondisi kerja, gaya kepemimpinan dsb. Bohlander, S (2013) merangkum beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan

Faktor	Persentase
Kompensasi	19%
Sarana dan prasarana	9%
Gaya kepemimpinan	32%
Budaya organisasi	25%
Lingkungan kerja	15%

Sumber: Bohlander, S (2013)

Selain lingkungan organisasi, perilaku kepemimpinan manajerpun memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan bagi karyawan (Snell, B, 2013). Hal ini

dikarenakan bahwa, kepemimpinan dipandang sebagai fungsi manajemen yang berkaitan dengan interaksi sosial (Ratnasari, S dan Sutjahjor, G, 2019), terutama dalam industri layanan jasa kesehatan rumah sakit. Sektor rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang bergerak dalam layanan kesehatan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat (Hoboubi, N dan Choobiner, A, 2017). Penelitian Gandolfi, F dan Stone (2018) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Begitu juga dengan penelitian Wei,H dan Sewell,K (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan organisasi juga memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa dua variabel (lingkungan dan kepemimpinan) adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Namun kedua penelitian tersebut tidak mengkaji mengenai sektor layanan jasa terutama rumah sakit. Selain hal ini, terlihat juga bahwa absensi karyawan yang ada pada rumah sakit Cibabat khususnya pada divisi rekam medis mengalami penurunan pada setiap kuartal.

Tabel 2. Absensi karyawan

Bulan	Absensi Karyawan			Jumlah
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	
Quatra I 2020	10	12	13	35
Quatra II 2020	5	10	11	26
Quatra III 2020	10	9	14	33

Sumber: Absensi karyawan Rumah Sakit (2020)

Berdasarkan pada data yang diperoleh, bahwa kinerja karyawan rumah sakit dapat dikatakan rendah serta mengalami penurunan. Hal ini juga memberikan arti bahwa kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan. Dalam industri rumah sakit, karyawan yang puas akan berkomitmen dalam memberikan perawatan yang lebih baik (Mira, M dan Choong, Y, 2019). Namun demikian, kepuasan karyawanpun akan sangat menurun bahkan tidak loyal apabila dalam organisasi tersebut terdapat lingkungan serta gaya kepemimpinan yang tidak baik. Berdasarkan pada latar belakang, penelitian ini diajukan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh lingkungan dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada sektor layanan jasa kesehatan rumah sakit di kota Cimahi khususnya pada divisi rekam medis. Makalah ini disusun sebagai berikut: Bagian 1 memberikan pendahuluan untuk penelitian ini, Bagian kedua menyajikan kajian pustakan dan pengembangan hipotesis, Bagian 3 menunjukka desain dan metode penelitian, Bagian 4 pembahasan dan hasil dari uji hipotesisi, bagian 5 memberikan kesimpulan serta peneltitian lebih lanjut.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Organisasi

Menurut Hoboubi, N et al (2017) salah satu faktor kepuasan seseorang dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh lingkungan dimana ia bekerja. Wei, H dan Sewell,K (2018) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekita para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja

merupakan komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya (Kurniawati, K dan Ramly,M, 2019). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja, dan hal inilah yang dapat menjadi karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Definisi ini memberikan arti bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap pekerjaan. Loan, L, T (2020) menyebutkan secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja. Adapun yang dimaksud dengan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dimana hal ini berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan pada lingkungan kerja non fisik. Hal ini dikarenakan bahwa hubungan rekan kerja atau atasan dan bawahan lebih mendominasi dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Kurniawaty, K (2019) bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam suatu organisasi.

H₁. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Gaya Kepemimpinan

Gandolfi, F dan Stone (2018) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting sebagai proses mempengaruhi orang sehingga mereka berusaha dengan kemauan dan semangatnya sendiri untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan dipandang sebagai kombinasi dari berbagai karakteristik, sifat dan perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya. Dewi,N (2020) menganggap kepemimpinan sebagai pola yang terkait dengan perilaku manajerial, yang dirancang untuk mengintegrasikan kepentingan dan efek organisasi atau pribadi untuk mencapai tujuan organisasi. Alblooshi, M (2020) gaya kepemimpinan dapat dikategorikan kedalam empat kategori yaitu gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, laissez faire, dan toxic leadership. Nguyen et al (2017) berpendapat bahwa seorang pemimpin harus membutuhkan pemahaman yang mendalam mengenai peran orang-orang dalam kesuksesan organisasi (Gandolfi & Stone, 2016). Pemimpin merupakan salah seorang yang memiliki peran dalam mempengaruhi setiap karyawan atau bawahan. Menurut Loan, L (2020) seorang pemimpin harus bisa memberikan kepercayaan kepada bawahan dengan kemampuan yang dimiliki untuk bisa menciptakan suatu kerja yang baik, serta memberikan apresiasi dari setiap hasil yang dicapai sehingga karyawan memiliki rasa kepercayaan diri dalam melakukan setiap tugas yang diberikan. Penelitian Alblooshi, M dan Shamsuzzaman (2020) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dalam organisasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam suatu organisasi.

H₂. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

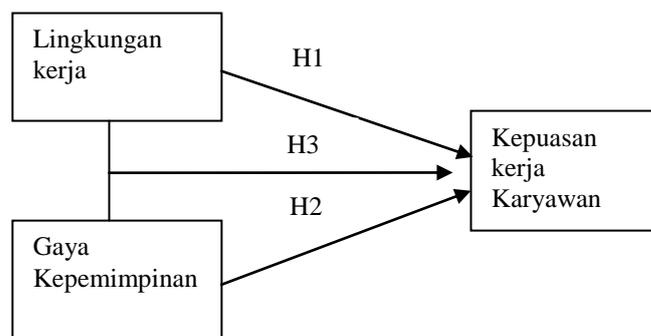
Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan emosi dan perasaan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya (Moses dan Fred, 2018). Kepuasan kerja memiliki korelasi dengan retensi serta

kinerja yang dilakukakan. Menurut Sree, R dan Satyavathi (2017) Kepuasan kerja telah diakui sebagai variabel dalam menjelaskan kinerja organisasi dan niat karyawan berpindah. Menurut Dousin, O dan Collins (2019) salah satu faktor yang bertanggung jawab atas kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah manajemen pada perusahaan itu sendiri serta kemampuan manajer untuk mengidentifikasi faktor-faktor tingkat turnover yang tinggi. Baik dan buruk suatu pekerjaan kemungkinan besar berkontribusi pada pengembangan perasaan kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hoboubi, N (2017) menyebutkan Kepuasan kerja atau ketidakpuasan didasarkan pada faktor-faktor yang berkisar pada lingkungan, budaya, serta gaya kepemimpinan dalam organisasi. Loan, L (2020) menyebutkan bahwa lingkungan organisasi dan gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi terhadap kepuasan karyawan. Hingga pada akhirnya, hal tersebut mengakibatkan turn over yang tinggi serta berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

H₃. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber: Kurniawati, K, Ramly,M (2019); Alonderienen, R (2016)

Gambar 1. Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini, 91 sampel yang terdiri dari karyawan rumah sakit pada divisi rekam medis dipilih untuk dijadikan sampel. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Data primer yang digunakan pada penelitian ini berupa data yang dikumpulkan melalui kuesioner serta wawancara dengan pihak terkait. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari beberapa publikasi jurnal dan textbook. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif verifikatif dengan mengadopsi teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 25.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Data dari tanggapan 91 responden menunjukkan bahwa hasil diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. Profil Responden

Profil Responden		Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	15%
	Perempuan	85%
Usia	20- 30 thn	60%
	31 - 40 thn	25%
	> 40 thn	15%
Pendidikan	S2	-
	S1	35%
	D3	65%
marital status	Single	27%
	Married	65%

Data diolah: 2020

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh bahwa jenis kelamin perempuan lebih banyak jika dibandingkan dengan laki-laki sebesar 85%. Berdasarkan usia responden bahwa usia yang ada pada kisaran 20 sd 30 lebih banyak dengan perolehan 60%, hal ini menunjukkan bahwa usia tersebut merupakan usia yang produktif. Adapun pendidikan, rata-rata reponden memiliki pendidikan d3 dengan perolehan sebesar 65%.

Analisis Deskriptif

Tabel 4. Analisis Deskriptif

Variabel	Minimum	Maksimum	Rata-Rata	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	5	4,04	Baik
Gaya Kepemimpinan (X2)	2	5	3,94	Baik
Kepuasan Kerja (Y)	1	5	3,98	Baik

Sumber:

Berdasarkan hasil pada tabel 4, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki persepsi yang baik. Hasil rata-rata nilai pertanyaan mengenai lingkungan kerja adalah 4,04, gaya kepemimpinan 3,94 dan kepuasan 3,98. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian mendapat nilai yang baik.

Uji Validitas.

Uji validitas setiap variabel terlihat pada. Tabel 4, yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan valid

Tabel 5. Uji validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan kerja	X1.1	0,613	0.3	Valid
	X1.2	0,537		
	X1.3	0,645		
	X1.4	0,501		
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,628	0.3	Valid

	X2.2	0,548		
	X2.3	0,543		
	X2.4	0,512		
Kepuasan Kerja karyawan	Y1.1	0,651	0.3	Valid
	Y1.2	0,587		
	Y1.3	0,573		

Data diolah: 2020

Tabel 3 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas pada setiap variabel menunjukkan bahwa item-item pernyataan reliabel

Tabel 6. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (>0,70)	Keterangan
Lingkungan kerja	0,736	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,873	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,845	Reliabel

Data diolah: 2020

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil output Spss maka dapat dilihat bahwa nilai menunjukkan bahwa tidak ada masalah dalam hal multikolinearitas antara variabel, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 6 Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan kerja (X1)	.653	1.642
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.851	1.721
	a. dependent variable: Kepuasan kerja karyawan (Y)		

Data diolah: 2020

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,623	,571	,341

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Tabel 7 diatas menunjukkan nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,571. Hasil tersebut memiliki makna bahwa terdapat pengaruh sebesar 57,1% lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit, dan sisanya 42,9 merupakan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Uji Goodness of Fit

Uji *Goodness of fit* menggunakan uji statistic F terhadap model penelitian $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$ dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS *for Windows* diperoleh hasil sebagaimana ditampilkan dalam tabel. Dari tabel hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 0,720 dengan tingkat yang signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi syarat *Goodness of fit*. Dengan demikian, model dapat untuk digunakan.

Tabel 8 Hasil Uji *Goodness of Fit*

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,857	2	2,928	,720	,000 ^b
	Residual	202,463	47	4,308		
	Total	208,320	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan kerja (X1)

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh maka dapat dilihat bahwa hasil pengujian analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 9 Analisis regresi berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,463	2,485		8,274	,000
	Lingkungan kerja	,221	,160	,126	1,821	,007
	Gaya Kepemimpinan	,408	,148	,296	1,734	,017

a. Constant: Kepuasan kerja karyawan

b. Data diolah: 2020

Berdasarkan hasil perolehan dari perhitungan, maka diperoleh nilai konstanta (a) 20,563 serta nilai variabel lingkungan kerja sebesar 0,221 dan nilai variabel gaya kepemimpinan 0,308. Dengan begitu, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,463 + 0,221X_1 + 0,408X_2$$

Hal Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah sakit di kota Cimahi.

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak.

**Tabel 10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{ab}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,03251846
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,052
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Data diolah: 2020

Berdasarkan tabel 10 diatas uji normalitas Kolmogorov-Smirnov terlihat nilai signifikansinya sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Pembahasan

1. Dari hasil Uji *Goodness of Fit* atau uji F terlihat nilai F_{hitung} sebesar $4,720 > F_{tabel}$ sebesar 3,103, sehingga diketahui kedua variabel bebas yaitu Lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Dari hasil uji regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 21,463 + 0,221X_1 + 0,408X_2$$

Artinya:

- a. Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit diperoleh sebesar 21,463 yang besarnya tersebut tidak dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Akan tetapi besarnya tersebut dipengaruhi variabel lain diluar model.
- b. Variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit sebesar 32,1%. Namun lingkungan kerja yang terjadi dalam penelitian ini akan memberikan efek negatif terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit. Hal ini dikarenakan sering sekali terjadi konflik emosional yang dapat merubah pandangan karyawan terhadap kepemimpinan yang ada di rumah sakit tersebut.
- c. Variabel Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 40,8% terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit. Artinya gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan rumah sakit.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa kedua variabel lingkungan organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara serempak terhadap Y (Kepuasan Kerja Karyawan).
2. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di rumah sakit kota cimahi. Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan yang baik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

SARAN

Bagi karyawan rumah sakit di kota Cimahi. lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu manajemen atau organisasi harus membangun lingkungan dan gaya kepemimpinan harus dibangun dengan nilai-nilai yang dapat memberikan efek positif sehingga karyawan dapat memberikan timbal balik yang positif terhadap rumah sakit. Bagi Rumah Sakit, selain upaya membangun lingkungan yang baik, variabel gaya kepemimpinan harus menunjukkan sikap dan figur yang baik sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal terhadap rumah sakit akibat dari kepuasan kerja yang telah terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal :

- Al Khajeh, E. H. (2018). Leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1–10.
- Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M., & Haridy, S. (2020). The relationship between leadership styles and organisational innovation : A systematic literature review and narrative synthesis. *European Journal of Innovation Management*.
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 163–188.
- Bombiak, E. (2019). Green human resource management- the latest trend or strategic necessity? *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(4), 1647–1662.
- Capnary, M. C., Rachmawati, R., & Agung, I. (2018). The influence of flexibility of work to loyalty and employee satisfaction mediated by work life balance to employees with millennial generation background in Indonesia startup companies. *Business: Theory and Practice*, 19, 217–227
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306.
- Dewi, N. N., & Wibowo, R. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and motivation on employee performance. *Management Science Letters*, 10(9), 2037–2044.

- Eskiler, E., Ekici, S., Soyer, F., & Sari, I. (2016). The relationship between organizational culture and innovative work behavior for sports services in tourism enterprises. *Physical Culture and Sport. Studies and Research*, 69(1), 53–64.
- Felipe, C. M., Roldán, J. L., & Leal-Rodríguez, A. L. (2017). Impact of organizational culture values on organizational agility. *Sustainability (Switzerland)*, 9(12).
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership, Leadership Styles, and Servant Leadership. *Journal of Management Research*, 18(4), 261–269.
- Groen, B., van der Voordt, T., Hoekstra, B., & van Sprang, H. (2019). Impact of employee satisfaction with facilities on self-assessed productivity support. *Journal of Facilities Management*, 17(5), 442–462.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886.
- Khan, I. U. (2018). The role of organizational justice and culture in relationships between leadership styles and employees' performance. Dera Ismail Khan, Gomal University.
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312.
- Moses, S, Fred, P & Ebezener (2018) Effect Of Work Conflict On Employees Job Satisfaction: The Case Of College Of Distance Education, University Of Cape Coast. *European Scientific Journal*. Vol.14.
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786.
- Nguyen, T. T., Mia, L., Winata, L., & Chong, V. K. (2017). Effect of transformational-leadership style and management control system on managerial performance. *Journal of Business Research*, 70, 202–213.
- Prahyawan, W., & Akhmadi. (2017). The Impact Of Transactional Leadership Styles And Organizational Culture On Employee Performance Through Motivation As Intervening Variables. *Journal Of Business And Management Research Tirtayasa*, 1(1), 51–64.
- Putri, R. A. (2018). Leadership Style And Interpersonal Communication Of Employee Satisfaction And It's Effect On The Employee Performance. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 108–116.

- Rotimi, I. A, and Hamzat, B. S. (2017). Influence Of Job Satisfaction On Employees' Performance In MTN Nigeria. *International Journal Of Emerging Research In Management & Technology*, 6(7), 138 -141.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjor, G., & Adam. (2019). Employees' performance: Organizational culture and leadership style through job satisfaction. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(5), 597–608.
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters*, 10(1), 183–196.
- Sree, R. N. B., & Satyavathi, R. (2017). Employee job satisfaction. *International Journal of Engineering and Management Research*, 7(5), 85–94.
- Sarinah, L, Loviandi, Cristi, & Josua (2020) Impact Of Transactional Leadership Style On Employee Job Satisfaction. *Tazkya Journal Of Psychology*.
- Yusuf, F. A. (2020). The effect of organizational culture on lecturers' organizational commitment in private universities in indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 16–24.
- Wei, H., Sewell, K. A., Woody, G., & Rose, M. A. (2018). The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review. *International Journal of Nursing Sciences*. Chinese Nursing Association.

Buku :

- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* , 29(1), 118–130.

Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19

(Studi Kasus pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang)

**Nafiudin
Andari
Denny Kurnia
Andini Tia Safitri**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen
Universitas Serang Raya
nafiuddin08@gmail.com
andinitia62@gmail.com

ABSTRACT

This study is to examine the effect of Job Redesign and Job Description on Employee Performance in the Public Works and Spatial Planning Office of Serang Regency. The method used is a quantitative method. The population is 55 employees and the sample is 35 employees. Data were collected using a questionnaire. To test the model and hypothesis, the SPSS version 25 program was used. Based on the results of this study indicate: Job Redesign partially has no effect on employee performance. Job description partially positive and significant effect on employee performance. Job redesign and job description simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Job Redesign, Job Description, Employee Performance

ABSTRAK

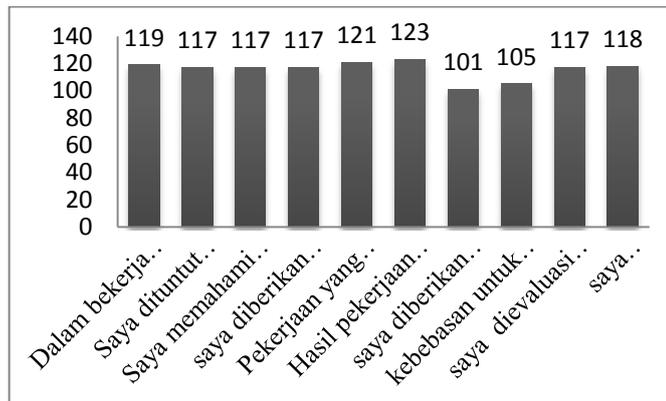
Penelitian ini Untuk menguji pengaruh Desain Ulang Pekerjaan dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi sebanyak 55 pegawai dan sampel sebanyak 35 pegawai. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Untuk menguji model dan hipotesis, digunakan program spss versi 25. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan: Desain Ulang Pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Deskripsi Pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Desain Ulang Pekerjaan dan Deskripsi Pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Desain Ulang Pekerjaan, Deskripsi Pekerjaan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap organisasi. Dalam menjalankan aktivitas sumber daya manusia, pegawai merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Artinya dalam mencapai tujuannya, organisasi harus memberikan perhatian khusus kepada pegawai yang direkrut untuk mendukung perkembangan organisasi. Pada tahun 2020 merupakan tahun terjadinya pandemic covid 19, demi pencegahan penularan virus tersebut diberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar di Wilayah Banten dengan kebijakan ini maka aktivitas perkantoran dibatasi sehingga Work Form Home adalah jalan keluar agar roda organisasi tetap berjalan dan kinerja organisasi tetap tercapai. Dan memiliki pegawai yang berkinerja baik dapat memudahkan pimpinan organisasi untuk mengarahkannya mencapai tujuan yang ingin dicapai, selain itu sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat mendorong tercapainya keunggulan organisasi. Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang dapat diukur melalui data losstime dan data laporan fisik pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. Pada data losstime tahun 2020 tingkat keterlambatan pegawai semakin meningkat sehingga kinerja tersebut perlu diperhatikan kembali karena banyaknya losstime yang terjadi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Dan pada data laporan fisik tahun 2020 dan tahun 2021 dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019 total target sebanyak 55,91% dan realisasinya sebanyak 36,83% sedangkan pada tahun 2020 total target sebanyak 57,41% dan realisasinya sebanyak 25%, artinya target dari tahun 2019 dan tahun 2020 semakin meningkat, akan tetapi target/capaian tersebut dari tahun 2019 dan tahun 2020 semakin menurun. Bila dilihat dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tersebut semakin menurun sehingga kinerja pegawai tersebut perlu ditingkatkan kembali.

Dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai, departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat melakukan strategi seperti desain ulang pekerjaan. Desain ulang pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu bentuk perubahan pekerjaan yang meliputi tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan yang dimilikinya. tujuannya untuk mempermudah pekerjaan dan membuat pegawai tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan selama ini dan diharapkan dapat menginspirasi pegawai. Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan pada 30 orang responden di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang pada variabel desain ulang pekerjaan adalah sebagai berikut:



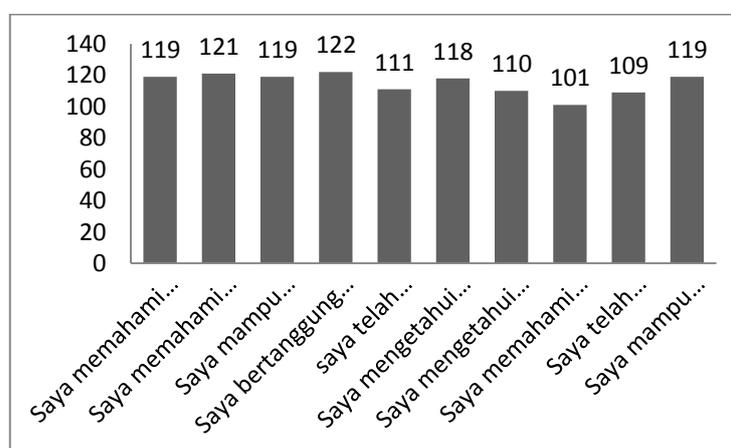
Gambar Desain Ulang Pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang

Keterangan n = 30 Pegawai, skala 1s/d 5, skor tertinggi (5 x 30 = 150) dan skor terendah (1 x 30 = 30) , sehingga standar skor (150/2 + 30 = 105) Zikmund et al. (2010) dalam jurnal (Gentari et al. 2017:76).

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa desain ulang pekerjaan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang terdapat nilai di bawah standar pada 1 indikator , yaitu indikator ketujuh dengan skor 101 yaitu adanya pegawai yang tidak diberikan kebebasan untuk memutus sendiri cara penyelesaian pekerjaan.

Deskripsi pekerjaan dalam suatu organisasi merupakan kumpulan informasi tentang apa saja kewajiban, dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh pegawai dalam suatu organisasi. Seorang pegawai harus mampu terhadap deskripsi pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab dan melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Selain itu, deskripsi pekerjaan dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan pada 30 orang responden di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang pada variabel deskripsi pekerjaan adalah sebagai berikut:



Gambar Deskripsi Pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang

Keterangan $n = 30$ Pegawai, skala 1s/d 5, skor tertinggi ($5 \times 30 = 150$) dan skor terendah ($1 \times 30 = 30$), sehingga standar skor ($(150/2 + 30 = 105)$) Zikmund et al. (2010) dalam jurnal (Gentari et al. 2017:76)

Berdasarkan gambar 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang terdapat nilai di bawah standar pada 1 indikator, yaitu indikator kedelapan dengan skor 101 yaitu adanya pegawai yang tidak memahami kondisi organisasi internal maupun eksternal.

Dari fenomena yang telah dijabarkan tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Pengaruh Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serang”.

Adapun yang menjadi tujuan penelitiannya adalah menganalisis apakah Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serang

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Desain Ulang Pekerjaan

Menurut Albert (2002) dalam jurnal (Achieng et al. 2014:118) Desain ulang pekerjaan adalah penataan kembali unsur-unsur pekerjaan yang meliputi tugas-tugas dan tanggung jawab sebuah pekerjaan tertentu agar lebih memberi semangat dan inspirasi bagi pegawai. Menurut Hackman dan Oldman (2009) dalam jurnal (Pujoraharjo et al. 2015:510) berikut indikator yang digunakan adalah:

1. Variasi Keterampilan
2. Identitas Tugas
3. Signifikansi Tugas
4. Otonomi Tugas
5. Umpan Balik

Deskripsi Pekerjaan

Menurut Sastrohadiwiryo (2010) dalam jurnal (Elan & Kurniawan, 2016:102) deskripsi pekerjaan adalah rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan.

Menurut Dessler (2010) dalam jurnal (Wello & Rauf, 2019:367) deskripsi pekerjaan adalah suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan, serta produk dari analisa jabatan.

Menurut Hasibuan (1995) dalam jurnal (Elan & Kurniawan, 2016:102-103) indikator deskripsi pekerjaan yaitu;

1. Apa yang dilakukan
2. Tanggung Jawab
3. Kecakapan atau Pendidikan
4. Kondisi
5. Jenis dan Kualitas yang diperlukan

Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jaction (2001) dalam (Priansa, 2016:269) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Menurut Simanjuntak (2005) dalam jurnal (Syelviani, 2017:47) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan.

Indikator kinerja menurut Bangun (2012) dalam jurnal (Putra et al., 2018:4):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Bekerjasama

Pengembangan Hipotesis

H₁ : Desain ulang pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H₂ : Deskripsi Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H₃ : Desain Ulang Pekerjaan dan Deskripsi Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian

Tempat dalam penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang yang terletak di Jalan Sama'un Bakri Serang.

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini

adalah pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang sebanyak 55 pegawai.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Teknik yang di gunakan oleh peneliti adalah teknik *Sampling Insidental*. Menurut (Sugiyono, 2017:85) *Sampling Insidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Jadi sampel penelitian ini adalah 35 responden yang terdiri dari Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas sebagai salah satu syarat agar hasil penelitian dapat dikatakan ilmiah. Uji validitas ini untuk memastikan terlebih dahulu bahwa alat pengumpulan data harus diuji agar meyakinkan sebelum melakukan penelitian. Menurut Sudjana (2004) dalam (Tarjo, 2019:60) menyatakan bahwa validitas berkenaan dengan ketepatan alat penilaian terhadap konsep yang dinilai sehingga betul-betul menilai apa yang seharusnya dinilai. Suatu hasil uji yang dikatakan valid untuk tujuan tertentu atau pengambilan keputusan tertentu, mungkin tidak valid untuk tujuan atau pengambilan keputusan lain. Jadi suatu validitas, harus selalu dikaitkan dengan tujuan atau pengambilan keputusan tertentu.

Uji Reliabilitas

Menurut Sudjana (2004) dalam (Tarjo, 2019:73) menyatakan bahwa reliabilitas alat penilaian adalah ketepatan alat tersebut dalam menilai apa yang dinilainya. Artinya, kapanpun alat penilaian atau alat uji tersebut digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama. Relatif sama dalam penelitian kuantitatif diartikan sebagai hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai pengujiannya adalah dalam batas ruang yang telah ditetapkan sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Duli (2019:114-115) Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai *residual* terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki *residual* yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai *residualnya*. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Uji Multikolonieritas

Menurut Duli (2019:120) Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli (2019:122) Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya).

Analisi Regresi Berganda

Menurut Duli (2019:171-172) Analisis regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Secara umum, dapat dinyatakan pula bahwa apabila ingin mengetahui pengaruh satu variabel X terhadap satu variabel Y maka digunakan analisis regresi sederhana, dan apabila ingin mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y digunakan analisis regresi ganda.

Rancangan Uji Hipotesis

Uji- t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Menurut Sugiyono (2017) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t : Distribusi t
- R : Koefisien korelasi parsial
- r² : Koefisien determinasi
- n : Jumlah data

Uji -F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Desain Ulang Pekerjaan dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan dan parsial.

Menurut Sugiyono, (2017) dirumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

- R²: Koefisien Determinasi
- K : Jumlah variabel independen
- n : Jumlah anggota data atau kasus

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisi Data

Uji Validitas

Uji Validitas Desain Ulang Pekerjaan

Pernyataan	r hitung	r tabel 5%	Hasil
Pernyataan 1	0,377	0,333	Valid
Pernyataan 2	0,387	0,333	Valid
Pernyataan 3	0,784	0,333	Valid
Pernyataan 4	0,788	0,333	Valid
Pernyataan 5	0,769	0,333	Valid
Pernyataan 6	0,722	0,333	Valid
Pernyataan 7	0,684	0,333	Valid
Pernyataan 8	0,804	0,333	Valid
Pernyataan 9	0,831	0,333	Valid
Pernyataan 10	0,824	0,333	Valid

Uji Validitas Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan	r hitung	r tabel 5%	Hasil
Pernyataan 1	0,856	0,333	Valid
Pernyataan 2	0,903	0,333	Valid
Pernyataan 3	0,867	0,333	Valid
Pernyataan 4	0,815	0,333	Valid
Pernyataan 5	0,837	0,333	Valid
Pernyataan 6	0,721	0,333	Valid
Pernyataan 7	0,883	0,333	Valid
Pernyataan 8	0,885	0,333	Valid
Pernyataan 9	0,863	0,333	Valid
Pernyataan 10	0,669	0,333	Valid

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel 5%	Hasil
Pernyataan 1	0,891	0,333	Valid
Pernyataan 2	0,838	0,333	Valid
Pernyataan 3	0,845	0,333	Valid
Pernyataan 4	0,865	0,333	Valid
Pernyataan 5	0,901	0,333	Valid
Pernyataan 6	0,940	0,333	Valid
Pernyataan 7	0,918	0,333	Valid
Pernyataan 8	0,850	0,333	Valid
Pernyataan 9	0,810	0,333	Valid
Pernyataan 10	0,884	0,333	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Korelasi	Keterangan
Desain Ulang Pekerjaan (X1)	0,883	0,60	Reliabel
Deskripsi Pekerjaan (X2)	0,948	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,962	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji nilai cronbach's alpha > koefisien korelasi 0,60 yaitu untuk variabel Desain Ulang Pekerjaan (X1) didapat nilai alpha sebesar 0,883 dan variabel Deskripsi Pekerjaan (X2) didapat nilai alpha sebesar 0,948 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,962. Dengan ini berarti seluruh variabel penelitian reliabel, karena nilai alpha dari setiap variabel lebih besar dari nilai r tabel, sehingga dapat digunakan untuk bahan uji selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,62381585
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,057
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel di atas tabel kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa signifikan sebesar 0,200 taraf signifikan yaitu > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas terpenuhi atau data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Dari hasil uji multikolinieritas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel Desain Ulang Pekerjaan dan Deskripsi Pekerjaan sebesar 0,438 > 0,10 bahwa tidak terjadi multikolinieritas dan dari nilai VIF untuk kedua variabel sebesar 2,282 < 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Desain Ulang Pekerjaan (X1)	0,257	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Deskripsi Pekerjaan (X2)	0,353	Tidak terjadi heteroskedastisitas

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Dari hasil uji heteroskedastisitas tersebut, diperoleh nilai sig variabel Desain Ulang Pekerjaan sebesar $0,257 > 0,05$ dan Deskripsi Pekerjaan sebesar $0,353 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,947 ^a	,897	,891	2,592	1,851
a. Predictors: (Constant), Deskripsi Pekerjaan, Desain Ulang Pekerjaan					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui bahwa nilai statistic DW sebesar 1,851. Sedangkan dalam tabel Durbin-Watson pada tingkat signifikan 5% jumlah sampel 35 (n) akan didapat nilai batas atas (dU) sebesar 1,5838 dan batas bawah (dL) sebesar 1,3433.

Oleh karena itu, DW lebih besar dari batas atas (dU) yaitu sebesar 1,5838 dan pengurangan dari (4-dU) $4 - 1,5838 = 2,4162$, maka $dU < DW < 4 - dU$, sehingga $1,5838 < 1,851 < 2,4162$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,470	2,846		-,165	,870
	Desain Ulang Pekerjaan	,167	,110	,130	1,521	,138
	Deskripsi Pekerjaan	,829	,084	,845	9,861	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan tabel di atas dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = - 0,470 + 0,167 + 0,829 + (-0,470)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

b_1b_2 = koefisien regresi
 X_1 = Desain Ulang Pekerjaan
 X_2 = Deskripsi Pekerjaan
 e = Standar error

persamaan regresi di atas, dapat di interpretasikan bahwa :

- Nilai konstanta (a) adalah -0,470 ini dapat diartikan jika Desain Ulang Pekerjaan dan Deskripsi Pekerjaan nilainya adalah 1, maka Kinerja Pegawai nilainya -0,470.
- Nilai koefisien regresi variabel Desain Ulang Pekerjaan (b1) sebesar 0,167 menunjukkan koefisien regresi Desain Ulang Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai. Karena nilainya positif maka setiap kenaikan Desain Ulang Pekerjaan sebesar 1% maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan 0,167 % jika variabel bebas lainnya dianggap tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Deskripsi Pekerjaan (b2) sebesar 0,829 menunjukkan koefisien regresi Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai. Karena nilainya positif maka setiap kenaikan Deskripsi Pekerjaan sebesar 1% maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,829% jika variabel bebas lainnya di anggap tetap.

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947 ^a	,897	,891	2,592

a. Predictors: (Constant), Deskripsi Pekerjaan, Desain Ulang Pekerjaan

Dari output model summary di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,897. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel variabel Desain Ulang Pekerjaan dan Deskripsi Pekerjaan mempengaruhi sebesar 89,7% terhadap Kinerja Pegawai sedangkan sisanya 10,3% di pengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,470	2,846		-,165	,870
	Desain Ulang Pekerjaan	,167	,110	,130	1,521	,138
	Deskripsi Pekerjaan	,829	,084	,845	9,861	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- Pengaruh Desain Ulang Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan uji statistik di atas, maka diperoleh hasil nilai t_{hitung} 1,521 untuk variabel Desain Ulang Pekerjaan sedangkan t_{tabel} pada tarafnya $\alpha = 5\%$ dengan distribusi khi kuadrat (dK) = $n-k-1 = 35-2-1 = 32$ maka didapat t_{tabel} sebesar 1,694. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,521 < 1,694$) dan nilai sig 0,138 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Desain Ulang Pekerjaan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan uji statistik di atas, maka dapat diperoleh hasil nilai t_{hitung} 9,861 untuk variabel Deskripsi Pekerjaan sedangkan t_{tabel} pada taraf $\alpha = 5\%$ dengan distribusi khi-kuadrat (dK) = $n-k-1 = 35-2-1 = 32$ maka di dapat t_{tabel} sebesar 1,694. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,861 > 1,694$) dan nilai sig 0,000 $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Deskripsi Pekerjaan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1871,535	2	935,767	139,253	,000 ^b
	Residual	215,037	32	6,720		
	Total	2086,571	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Deskripsi Pekerjaan, Desain Ulang Pekerjaan						

Setelah dilakukan uji F, diperoleh $F_{hitung} = 139,253$ sedangkan nilai F_{tabel} ($dF = n-k-1 = 35-2-1 = 32$ sebesar 3,29. Didapatkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($139,253 > 3,29$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa Desain Ulang Pekerjaan (X_1) dan Deskripsi Pekerjaan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang.

Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai Desain Ulang Pekerjaan dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang, maka di peroleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Desain Ulang Pekerjaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Deskripsi Pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Desain Ulang Pekerjaan dan Deskripsi Pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil pengkajian penelitian yang telah dilakukan, maka penulis bermaksud memberikan saran yang semoga dapat bermanfaat bagi organisasi terkait maupun bagi peneliti yang selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi Terkait
 - a. Desain Ulang Pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kabupaten Serang berdasarkan jawaban responden, untuk pernyataan no.item 7 “saya diberikan kebebasan untuk memutuskan sendiri cara penyelesaian pekerjaan” perlu ditingkatkan kembali, dengan cara memberi kebebasan kepada para pegawai dalam memutuskan cara penyelesaian pekerjaan.
 - b. Deskripsi Pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang berdasarkan jawaban responden, untuk pernyataan no.item 8 “saya memahami tentang kondisi organisasi internal maupun eksternal” perlu ditingkatkan kembali, dengan cara pegawai diberi pemahaman dalam mengenal tentang kondisi organisasi.
 - c. Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang perlu ditingkatkan kembali pada kehadiran dalam masuk kerja, dengan cara datang ke tempat kerja lebih awal agar tidak terlambatan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang sama yaitu Pengaruh Desain Ulang Pekerjaan dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai, dapat mewakili secara tepat variabel yang hendak diukur agar lebih baik sehingga penelitian ini mendapatkan hasil yang lebih akurat lagi.

 - a. Bagi pihak lain apabila melakukan penelitian dilakukan di lokasi yang sama diharapkan mengganti variabel yang telah diteliti tersebut, karena setiap organisasi mempunyai permasalahan yang akan menjadi bahan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Achieng, Opiyo Evelyn, Isaac Ochieng, Department of Commerce, Laikipia University., Silas Owuor, and Department of Management Science, Maseno University. 2014. ‘Effect of Job Redesign on Employee Performance in Commercial Banks in Kisumu, Kenya’. *Greener Journal of Business and Management Studies* 4(4):115–37. doi: 10.15580/GJBMS.2014.4.040714179.
- Agustin, Triana. 2019. ‘Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri’. 11.
- Diana, Yana. 2020. ‘Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand Ion Deleman Malaysia’. 12(2):17.
- Duli, Nikolaus. 2019. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Elan, Umi, and Indra Kurniawan. 2016. ‘Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik’. 05:7.
- Gentari, Rt Erlina, Sumiati, and St Handayani Aletya. 2017. ‘Analisa Pengaruh Tingkat Absensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Umum Setda Provinsi Banten’. *Jurnal Ekonomi, Volume 19 No1, Universitas Serang Raya*.
- kardi, Su, and Yuli adi. 2020. ‘The Effect of Job Description, Motivation, And Competence On The Employee Performance of Semarang Secretary Office’. *International Journal*

of Economics and Management Studies 7(11):46–49. doi: 10.14445/23939125/IJEMS-V7I11P107.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Pujoraharjo, Purwandito, Zunaidah, and M. Diah Yuliansyah. 2015. 'Pengaruh Kompetensi Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Departemen Gigi

Dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang)'. 18.

Putra, Udin, Bakri Hasanuddin, and Wiri Wirastuti. 2018. 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu'. *On Line* 4(1):10.

Siagian, P. Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siengthai, Sununta, and Patarakhuan Pila-Ngarm. 2016. 'The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance'. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship* 4(2):162–80. doi: 10.1108/EBHRM-01-2015-0001.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Syelviani, Meilisa. 2017. 'Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tembilahan'. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 1(1):43–55. doi: 10.31539/costing.v1i1.48.

Tarigan, Calista Feby, Sufika Sari, and Florencia Magdalena Sitompul. 2019. 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Giovani Abadi Sentosa'. 8:9.

Tarjo. 2019. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).

Wello, Surya Kelana Basri, and Rusdiaman Rauf. 2019. 'Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra'. 4:11.