

PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BHANDA GHARA REKSA (PERSERO) CABANG PALEMBANG

Yunidar Erlina¹⁾, Kamariah²⁾

^{1,2)}Dosen manajemen, Universitas Tridianti Sumatera Selatan, Indonesia

¹⁾yunidar_erlina@univ-tridianti.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
02/05/2022

Revised:
07/06/2022

Accepted:
19/06/2022

Online-Published:
30/06/2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan Uji F dan Uji t. Berdasarkan Uji F atau uji secara simultan Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang dengan nilai 15.135 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 16 pada Uji t Keterlibatan Karyawan diperoleh thitung sebesar 5.052 dengan signifikan 0,000, Budaya Organisasi diperoleh thitung sebesar 4.269 dengan signifikan 0,000 dan Dukungan Organisasi diperoleh thitung sebesar 3.383 dengan signifikan 0,002.

Kata Kunci : Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a significant effect of employee involvement, organizational culture and organizational support on employee performance at PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang Branch. The sample in this study were 32 respondents. The types of data in this study are primary data and secondary data. The primary data obtained by the authors by distributing questionnaires to respondents, by conducting validity and reliability tests. While the hypothesis test is done with the F test and t test. Based on the F test or simultaneous test of Employee Engagement, Organizational Culture and Organizational Support have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang Branch with a value of 15.135 with a significance of 0.000. Based on the results of data processing with SPSS 16 on the t-test of Employee Involvement, it was obtained tcount of 5.052 with a significance of 0.000, Organizational Culture obtained tcount of 4.269 with a significance of 0.000 and Organizational Support obtained tcount of 3.383 with a significant 0.002.

Keywords: Employee Engagement, Organizational Culture, Organizational Support and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi yang melayani kepentingan publik seperti perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun perusahaan swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Sehingga organisasi perlu

memperhatikan budaya organisasi yang mereka berikan untuk memberikan dukungan agar karyawan terus terlibat di dalam setiap kepentingan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:16) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi dapat menciptakan kinerja yang baik dan teratur serta akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2016:60) keterlibatan karyawan adalah sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan kinerja bagi suksesnya organisasi. Menurut Gallup (2016:2) karyawan yang mau melibatkan diri secara emosional terhadap organisasi akan jauh lebih berinvestasi dan mampu memberikan nilai positif terhadap keberhasilan organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah karyawan menyukai budaya atau tidak.

Dukungan organisasi merupakan interaksi individu dengan perusahaan dalam hal ini interaksi antar karyawan dengan organisasi dan mengenai bagaimana perusahaan melakukan karyawannya. Menurut (Mangundjaya, 2016:177)

Menurut Mangundjaya (2016:28) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterlibatan karyawan.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwasannya keterlibatan karyawan adalah

suatu proses untuk mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan akan memberikan budaya dan dukungan organisasi yang lebih kondusif. Untuk dapat mempersiapkan hal tersebut keterlibatan karyawan sangat diperlukan agar bisa membantu perusahaan menciptakan semangat dalam bekerja pada karyawan.

PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa pergudangan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 1976 di bawah Kementerian Perdagangan yang didirikan pada tanggal 11 April 1977 di Jakarta.

Berdasarkan pengamatan awal, keterlibatan karyawan belum membudaya terutama dalam proses pengambilan keputusan (pemilihan pimpinan). Padahal dalam implementasi kepemimpinan yang terpilih, merekalah yang harus berinteraksi langsung setiap hari untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diambil oleh seorang pemimpin.

Budaya organisasi yang belum optimal karena keterlibatan karyawan dengan berbagai program-program yang masih belum dapat terealisasikan dengan baik, terutama dalam mengkomunikasikan berbagai program yang dilakukan pimpinan kepada karyawan untuk selanjutnya direalisasikan masih ditemukan kurangnya komunikasi sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja yang menurun, selain itu masih dijumpai adanya oknum karyawan yang tidak mampu bekerja secara professional seperti datang terlambat atau mangkir kerja, cara berpakaian karyawan yang tidak rapi dan meninggalkan kantor sebelum jam kantor berakhir.

PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang belum memberikan dukungan organisasinya yang optimal dalam pemenuhan kebutuhan karyawan diantaranya pemberian tunjangan kesehatan.

Kinerja Karyawan di PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang masih kurang, dikarenakan kurangnya reward yang didapatkan oleh masing masing karyawan, kurangnya kinerja karyawan PT. Bhandha Ghara

Reksa (Persero) Cabang Palembang disebabkan beberapa faktor seperti kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan sebelum menjadi karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang dan kurangnya pelatihan-pelatihan kerja yang diadakan oleh PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang sehingga untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka masing-masing masih berbeda dengan orang-orang yang sudah berpengalaman kerja dan lain-lain.

Adapun perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan dukungan organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang?
- b. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang?
- c. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang?
- d. Apakah terdapat pengaruh dukungan organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang?

B. METODE PENELITIAN

Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dari PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh melalui studi pustaka yaitu melakukan penelitian dengan membaca literatur.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun cara yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah metode yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung dan tidak langsung terhadap objek penelitian, yaitu pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang dengan mengamati, mendengar serta mencatat data-data informasi yang dibutuhkan yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi guna mendapatkan penelitian yang benar.

2. Kuisioner

Kuisioner adalah berupa pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk tertutup artinya responden hanya memilih salah satu dari alternatif jawaban yang tersedia. Pertanyaan tersebut meliputi pertanyaan mengenai masing-masing indikator dan tiap-tiap variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi

Adapun populasi dan objek yang menjadi sasaran pengamatan penelitian adalah karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang yang berjumlah 32 orang.

Sampel Penelitian

Sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, dimana teknik penentuan sampel adalah semua anggota dari populasi yang digunakan sebagai sampel sebanyak 32 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Keterlibatan Karyawan (X ₁)	1. <i>Vigor (Semangat)</i> 2. Dedication (Dedikasi) 3. Absorption (Menyatu)	1. Partisipasi Kerja 2. Keikutsertaan 3. Kerjasama
Budaya Kerja (X ₂)	1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian dan detail 3. Orientasi hasil 4. Oriientasi manusia 5. Orientasi tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas	1. Norma 2. Nilai dominan 3. Aturan 4. Iklim organisasi
Dukungan Organisasi (X ₃)	Kepedulian organisasi terhadap: 1. Kesejahteraan karyawan 2. Kepuasan karyawan 3. Pendapat karyawan 4. Masalah yang dihadapi karyawan 5. Kerja keras karyawan 6. Peningkatan kinerja karyawan	1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan. 2. Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan. 3. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan. 4. Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan 5. Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kinerja tugas (prestasi kerja) 2. Kinerja kontekstual (persetasi kerja antar pribadi)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. kemandirian

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Ada dua syarat yang harus dipenuhi agar sebuah bukti dikatakan valid, yaitu :

- a. Korelasi dari item-item kuisioner haruslah kuat dan peluang kesalahan tidak terlalu besar (teori maksimal 5% dengan uji pertama).
- b. Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif tersebut berarti $r_{hitung} > r_{table}$

Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pernyataan atau pertanyaan dikatakan realibel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Apabila reliabilitas suatu variabel yang dibentuk dari daftar pernyataan atau pertanyaan dikatakan *reliable* jika memiliki nilai $cronbach's\ alpha > r_{tabel}$.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah masing-masing berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen, apakah mengalami penurunan atau kenaikan. Dengan demikian, model penelitian dimasukkan ke dalam suatu model persamaan regresi linier berganda. Model tersebut dapat dinyatakan dalam persamaan :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

y : Kinerja Karyawan

x₁ : Keterlibatan Karyawan

x₂ : Budaya Organisasi

x₃ : Dukungan Organisasi

a :Nilai konstanta berpotongan garis pada sumbu x

b₁ : koefisien regresi variabel x₁

b₂ : koefisien regresi variabel x₂

b₃ : koefisien regresi variabel x₃

e : Faktor lain

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi (R²) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana

variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y). Nilai R^2 berkisar antara 0-1.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan b_1 , b_2 dan b_3 secara bersama-sama mempengaruhi y .

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1 : b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan dukungan organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 : b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan dukungan organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan hipotesis 0 maupun hipotesis alternatifnya :

- $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y .

- $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y .

3. Level of significant (α) = 0,05

4. Kriteria pengujian :

- H_0 diterima jika $\text{sig } F \geq 0,05$

- Ditolak jika $\text{sig } F < 0,05$

5. Kesimpulan

Menerima atau menolak H_0

b. Uji t (secara parsial atau individu)

Digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 ,..... X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) hipotesis yang akan digunakan.

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan dukungan organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan dukungan organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan hipotesis 0 maupun hipotesis alternatifnya :

- $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y .

- $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y .

3. Level of significant (α) = 0,05

4. Kriteria pengujian :

- H_0 diterima jika $\text{sig } t \geq 0,05$

- H_0 ditolak jika $\text{sig } t < 0,05$

5. Kesimpulan

Menarik kesimpulan H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau H_a diterima $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase %
1	20-29 Tahun	20	57%
2	30-39 Tahun	11	40%
3	40-49 Tahun	1	3%
Jumlah		32	100%

Sumber : Data Primer

Dari table 2. diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan usia pada karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang didominasi oleh responden dengan rentang usia 20 tahun -29 tahun. Dimana usia 20 tahun - 29 tahun sebanyak 20 orang atau 57%, usia 30 tahun -39 tahun 11 orang atau 40%, dan sisanya 3% atau 1 orang adalah usia 40 tahun – 49 tahun.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-Laki	23	66%
2	Perempuan	9	34%
	Total	32	100%

Sumber : Data Primer

Dari tabel 3. diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang didominasi oleh responden laki-laki. Dimana jenis kelamin laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 23 karyawan atau 66%. Sedangkan sisanya sebesar 34% atau 9 karyawan adalah berjenis kelamin perempuan. Hal ini membuktikan bahwa, lebih banyak karyawan laki-laki yang bekerja di PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA/SMK	3	3%
2	Strata Satu (S1)	26	94%
3	Strata Dua (S2)	3	3%
	Total	32	100%

Sumber : Data Primer

Dari Tabel 4. diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir S1. Yaitu sebesar 94% atau sebesar 26 karyawan. Sedangkan sisanya dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dan S2 dengan jumlah masing-masing 3% atau 3 karyawan. Sedangkan tidak ada karyawan dengan pendidikan terakhir Diploma III.

Hal ini membuktikan bahwa PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang lebih mencari karyawan dengan pendidikan terakhir S1.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Banyaknya	Presentase (%)
1	6-10 Tahun	7	40%
2	11-15 Tahun	20	57%
3	16-20 Tahun	5	3%
	Total	32	100%

Sumber : Data Primer

Responden dalam penelitian ini didominasi pada masa kerja 11-15 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 57% dan yang paling sedikit responden yang diambil berkisar 16-20 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 3%.

Hasil penelitian

Hasil Uji Validitas

1. Uji Variabel Keterlibatan Karyawan (X_1)

Hasil uji validitas variabel keterlibatan karyawan (X_1) untuk masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Keterlibatan Karyawan (X_1)

No	Pearson Correlation (r_{hitung})	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,366	0,338	Valid
2	0,789	0,338	Valid
3	0,637	0,338	Valid
4	0,808	0,338	Valid
5	0,805	0,338	Valid
6	0,713	0,338	Valid
7	0,726	0,338	Valid
8	0,871	0,338	Valid
9	0,829	0,338	Valid
10	0,678	0,338	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 6. hasil uji validitas variabel keterlibatan karyawan (X_1) diperoleh seluruh pernyataan yang valid karena nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ maka dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

2. Uji Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Hasil uji validitas variabel budaya organisasi (X_2) untuk masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X₂)

No	Pearson Correlation (r _{hitung})	Nilai r _{tabel}	Keterangan
1	0,823	0,338	Valid
2	0,768	0,338	Valid
3	0,820	0,338	Valid
4	0,826	0,338	Valid
5	0,705	0,338	Valid
6	0,666	0,338	Valid
7	0,360	0,338	Valid
8	0,630	0,338	Valid
9	0,768	0,338	Valid
10	0,478	0,338	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 7. hasil uji validitas variabel budaya organisasi (X₂) diperoleh seluruh pernyataan yang valid karena nilai r_{hitung} > nilai_{tabel} maka dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

3. Variabel Dukungan Organisasi (X₃)

Hasil uji validitas dukungan organisasi (X₃) untuk masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Dukungan Organisasi (X₃)

No	Pearson Correlation (r _{hitung})	Nilai r _{tabel}	Keterangan
1	0,548	0,338	Valid
2	0,654	0,338	Valid
3	0,581	0,338	Valid
4	0,601	0,338	Valid
5	0,396	0,338	Valid
6	0,625	0,338	Valid
7	0,637	0,338	Valid
8	0,787	0,338	Valid
9	0,435	0,338	Valid
10	0,775	0,338	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 8. hasil uji validitas variabel dukungan organisasi (X₃) diperoleh seluruh pernyataan yang valid karena nilai r_{hitung} > nilai_{tabel} maka dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pearson Correlation (r _{hitung})	Nilai r _{tabel}	Keterangan
1	0,410	0,338	Valid
2	0,466	0,338	Valid

3	0,534	0,338	Valid
4	0,844	0,338	Valid
5	0,724	0,338	Valid
6	0,755	0,338	Valid
7	0,732	0,338	Valid
8	0,806	0,338	Valid
9	0,577	0,338	Valid
10	0,605	0,338	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 9. hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh semua pernyataan valid karena nilai r_{hitung} > nilai_{tabel}. Variabel kinerja karyawan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

Hasil uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r _{hitung} cronbach's alpha	Nilai r _{tabel}	Keterangan
X1	0,901	0,338	Reliabel
X2	0,859	0,338	Reliabel
X3	0,808	0,338	Reliabel
Y	0,846	0,338	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Dari tabel hasil uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari seluruh variabel yang telah diuji nilainya sudah diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 11. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Keterlibatan Karyawan	32	22	50	40.50	6.643
Budaya Organisasi	32	24	43	37.44	4.826
Dukungan Organisasi	32	23	46	38.28	5.005
Kinerja Karyawan	32	25	50	39.81	5.631
Valid N (listwise)	32				

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Dari tabel 11. dapat dilihat bahwa :

1. Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan diperoleh dengan menggunakan 10 butir pernyataan kepada 32 responden. Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa rata – rata tanggapan responden mengenai kegiatan yang berhubungan dengan keterlibatan karyawan yang terdapat di perusahaan adalah sebesar 40.50, menandakan bahwa responden memiliki tanggapan Setuju (S) dengan pernyataan yang terdapat dalam variabel ini. Variabel keterlibatan karyawan memiliki nilai minimum sebesar 22, yang artinya respon terendah untuk variabel ini adalah Sangat Tidak Setuju (STS). Dan variabel ini memiliki nilai maksimum sebesar 50 yang artinya respon tertinggi adalah Sangat Setuju (SS). Standar deviasi yang dimiliki oleh variabel keterlibatan karyawan sebesar 6.643 menunjukkan variasi yang terdapat dalam variabel ini. Nilai standar deviasi sebesar 6.643 lebih kecil dari 1 berarti bahwa penyebaran data keterlibatan karyawan baik dan bersifat homogen. Dengan nilai standar deviasi yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, maka nilai rata-rata dapat dijadikan representasi dari keseluruhan data.

2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi diperoleh dengan menggunakan 10 butir pernyataan kepada 32 responden. Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa rata – rata tanggapan responden mengenai kegiatan yang berhubungan dengan budaya organisasi yang terdapat di perusahaan adalah sebesar 37.44, menandakan bahwa responden memiliki tanggapan Setuju (S) dengan pernyataan yang terdapat dalam variabel ini. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai minimum sebesar 24, yang artinya respon terendah untuk variabel ini adalah Sangat Tidak Setuju (STS). Dan variabel ini memiliki nilai maksimum sebesar 43 yang artinya respon tertinggi adalah Sangat Setuju (SS). Standar deviasi yang dimiliki oleh variabel Budaya Organisasi sebesar 4.826 menunjukkan variasi yang terdapat dalam variabel ini. Nilai standar deviasi sebesar 4.826 lebih kecil dari 1 berarti bahwa penyebaran data

Budaya Organisasi baik dan bersifat homogen. Dengan nilai standar deviasi yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, maka nilai rata-rata dapat dijadikan representasi dari keseluruhan data.

3. Dukungan Organisasi

Dukungan Organisasi diperoleh dengan menggunakan 10 butir pernyataan kepada 32 responden. Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa rata – rata tanggapan responden mengenai kegiatan yang berhubungan dengan dukungan organisasi yang terdapat di perusahaan adalah sebesar 38.28, menandakan bahwa responden memiliki tanggapan Setuju (S) dengan pernyataan yang terdapat dalam variabel ini. Variabel dukungan organisasi memiliki nilai minimum sebesar 23, yang artinya respon terendah untuk variabel ini adalah Sangat Tidak Setuju (STS). Dan variabel ini memiliki nilai maksimum sebesar 46 yang artinya respon tertinggi adalah Sangat Setuju (SS). Standar deviasi yang dimiliki oleh variabel dukungan organisasi sebesar 5.005 menunjukkan variasi yang terdapat dalam variabel ini. Nilai standar deviasi sebesar 5.005 lebih kecil dari 1 berarti bahwa penyebaran data dukungan organisasi baik dan bersifat homogen. Dengan nilai standar deviasi yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, maka nilai rata-rata dapat dijadikan representasi dari keseluruhan data.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diperoleh dengan menggunakan 10 butir pernyataan kepada 32 responden. Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa rata – rata tanggapan responden mengenai kegiatan yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang terdapat di perusahaan adalah sebesar 39.81, menandakan bahwa responden memiliki tanggapan Setuju (S) dengan pernyataan yang terdapat dalam variabel ini. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 25, yang artinya respon terendah untuk variabel ini adalah Sangat Tidak Setuju (STS). Dan variabel ini memiliki nilai maksimum sebesar 50 yang artinya respon tertinggi adalah Sangat Setuju (SS). Standar deviasi

yang dimiliki oleh variabel kinerja karyawan sebesar 5.631 menunjukkan variasi yang terdapat dalam variabel ini. Nilai standar deviasi sebesar 5.631 lebih kecil dari 1 berarti bahwa penyebaran data kinerja karyawan baik dan bersifat homogen. Dengan nilai standar deviasi yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, maka nilai rata-rata dapat dijadikan representasi dari keseluruhan data.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.223	8.062		2.136	.042
KETERLIBATAN KARYAWAN (X1)	.462	.091	.591	5.052	.000
BUDAYA ORGANISASI (X2)	.841	.197	.560	4.269	.000
DUKUNGAN ORGANISASI (X3)	.685	.203	.443	3.383	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel 12. hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 17,223 + 0,462X_1 + 0,841X_2 + 0,685X_3$$

1. Konstanta sebesar 17.223 artinya jika variabel Keterlibatan Karyawan (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Dukungan Organisasi (X₃) nilainya adalah 0 maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 17.223.
2. Koefisien regresi (b₁) variabel Keterlibatan Karyawan (X₁) sebesar 0,462 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor keterlibatan karyawan akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,462 dengan asumsi skor Budaya Organisasi (X₂) dan Dukungan Organisasi (X₃) adalah tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi (b₂) variabel Budaya Organisasi (X₂) sebesar 0,841 bernilai positif menyatakan bahwa setiap

penambahan satu satuan skor budaya organisasi akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,841 dengan asumsi skor Keterlibatan Karyawan (X₁) dan Dukungan Organisasi (X₃) adalah tetap atau konstan.

4. Koefisien regresi (b₃) variabel Dukungan Organisasi (X₃) sebesar 0,685 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Dukungan Organisasi akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,685 dengan asumsi skor Keterlibatan Karyawan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) adalah tetap atau konstan.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)

		Correlations			
		Keterlibatan Karyawan	Budaya Organisasi	Dukungan Organisasi	Kinerja Karyawan
Keterlibatan Karyawan	Pearson Correlation	1	.558**	.897**	.635**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	32	32	32	32
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.558**	1	.815**	.612*
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	32	32	32	32
Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	.897**	.815**	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.635**	.612*	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai hasil analisis koefisien korelasi (r) yaitu:

1. Korelasi X₁ dan Y memiliki nilai 0,635 artinya hubungan antara keterlibatan karyawan (X₁) dengan kinerja karyawan (Y) kuat dan bersifat positif (searah). Ini berarti pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan sangat besar. Jika skor keterlibatan karyawan naik maka kinerja karyawan juga meningkat, begitu juga sebaliknya
2. Korelasi X₂ dan Y memiliki nilai 0,612 artinya hubungan antara budaya organisasi (X₂) dengan kinerja karyawan (Y) kuat dan bersifat positif (searah). Ini berarti pengaruh budaya organisasi terhadap

kinerja karyawan sangat besar. Jika skor budaya organisasi naik maka kinerja karyawan juga meningkat, begitu juga sebaliknya

- Korelasi X_3 dan Y memiliki nilai 0,653 artinya hubungan antara dukungan organisasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) kuat dan bersifat positif (searah). Ini berarti pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan sangat besar. Jika skor dukungan organisasi naik maka kinerja karyawan juga meningkat, begitu juga sebaliknya

Tabel 14. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.560	.509	.485

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI (X3), BUDAYA ORGANISASI (X2), KETERLIBATAN KARYAWAN (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel 14. hasil uji koefisien determinasi (R^2) dan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,560 atau 56,0% Nilai (R^2) artinya bahwa antara variabel independen keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan dukungan organisasi secara simultan atau bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,0% sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut sertakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Dengan menggunakan software SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis antara keterlibatan karyawan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan dukungan organisasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

- Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 15. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.637	3	77.879	15.135	.000 ^a
	Residual	144.081	28	5.146		
	Total	377.719	31			

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI (X3), BUDAYA ORGANISASI (X2), KETERLIBATAN KARYAWAN (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel 15. hasil uji hipotesis secara simultan, karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($15,135 \geq 2,950$). Maka dapat disimpulkan secara simultan H_0 ditolak, artinya bahwa keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan dukungan organisasi secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang.

- Uji Hipotesis Secara Parsial (t)

Tabel 16. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.223	8.062		2.136	.042
KETERLIBATAN KARYAWAN (X1)	.462	.091	.591	5.052	.000
BUDAYA ORGANISASI (X2)	.841	.197	.560	4.269	.000
DUKUNGAN ORGANISASI (X3)	.685	.203	.443	3.383	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel 16. diatas, nilai t_{tabel} adalah sebesar = 2,048 maka dapat dijelaskan masing-masing variabel variabel keterlibatan karyawan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan dukungan organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang.

- Pengaruh variabel keterlibatan karyawan (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel 16. diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel keterlibatan karyawan (X_1)

- sebesar 5.052 terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini berarti $t_{hitung} 5.052 > t_{tabel} 2.048$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh keterlibatan karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel 16. diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 4.269 terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini berarti $t_{hitung} 4.269 > t_{tabel} 2,048$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh budaya organisasi (X_2)
 - Pengaruh variabel dukungan organisasi (X_3), secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel 16. diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel dukungan organisasi (X_3) sebesar 3,383 terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini berarti $t_{hitung} 3,383 > t_{tabel} 2,048$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh dukungan organisasi (X_3)

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pengujian secara simultan $F_{hitung} (15,135) \geq F_{tabel} (2,950)$ diperkuat dengan nilai signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan secara simultan H_0 ditolak, artinya bahwa Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang.
2. Pengujian secara parsial variabel Keterlibatan Karyawan (X_1) $t_{hitung} (5,052) \geq t_{tabel} (2,048)$ diperkuat dengan nilai signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan secara parsial H_0 ditolak, artinya bahwa Keterlibatan Karyawan secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang.
3. Pengujian secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_2) $t_{hitung} (4,269) \geq t_{tabel} (2,048)$ diperkuat dengan nilai signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan secara parsial H_0 ditolak, artinya bahwa Budaya

Organisasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang.

4. Pengujian secara parsial variabel Dukungan Organisasi (X_3) $t_{hitung} (3,383) \geq t_{tabel} (2,048)$ diperkuat dengan signifikan 0,002. Maka dapat disimpulkan secara parsial H_0 ditolak, artinya bahwa Dukungan Organisasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang.

Saran

1. Perlu adanya pelatihan-pelatihan untuk karyawan agar karyawan terus terlibat dalam kegiatan yang ada di dalam perusahaan.
2. Perlu adanya penambahan reward kepada karyawan agar kinerja karyawan untuk perusahaan bisa lebih baik.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. (2017). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Bakker, A. B. (2017). *“Model Keterlibatan Kerja”*. Jurnal Psikologi : Universitas Internasional Batam
- Eddy Sanusi Silitonga. (2020). *“peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja”*. Yogyakarta: Media Pustaka
- Fitri et, all, (2019). *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia”* Jurnal Manajemen. Vol. 3. No.2..
- Gallup. (2016). *“Analisis Tentang Employee Engagement Pada Perusahaan Jasa (Studi Pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang)”*. Jurnal Manajemen : Universitas Diponegoro Vol. 5 No. 3
- Ghozali, Imam. (2018). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 23.”* Semarang: BPFE Universitas Diponegoro

- Hamali Arif Yusuf (2016). *“Pemahaman Sumber Daya Manusia”*CAPS : Yogyakarta.
- Hendyat Soetopo.(2016). *“Perilaku Organisasi”*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Jehn. (2016), *“Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangundjaya. (2016). *“Persepsi dukungan organisasi versus kepuasan kerja dan perannya terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi”*. Jurnal Manajemen : Universitas Indonesia
- Mangkunegara. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis, Jackson. (2018). *“Kinerja Karyawan”*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins (2016). *“Budaya Organisasi”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rhoades L., R. Eisenberg (2018) *“Komitmen Aktif Terhadap Organisasi : Kontribusi Dukungan Organisasi Yang Dirasakan”*. Jurnal Psikologi
- Sugiyono (2017). *“Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D”*. Bandung : PT.Alfabet
- Tjiptono, Fandy. (2017), *“Keterlibatan Karyawan”*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Wibowo (2016). *“Perilaku Organisasi; Edisi Sebelas”*. Pearson Education.Inc., Upper Saddle, River. New Jersey
- Yudiani, (2017). *“Work engagement karyawan PT. bukit asam persero ditinjau dari spiritualitas”*. Jurnal Psikologi Islami, Vol.3 No. 1