

## Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Melisa Safitri Samud  
Riane Johnly Pio  
Ventje Tatimu

Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email: [melisasamud14@gmail.com](mailto:melisasamud14@gmail.com)

---

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of employee involvement on job satisfaction and employee performance at PT. General Insurance Bumiputera Muda 1967 Manado Branch. In this study using a quantitative approach, where the formulation of the research problem is to find the effect of employee involvement on job satisfaction, the effect of employee involvement on employee performance and look for the effect of job satisfaction on employee performance. From the results of statistical tests, it was found that employee involvement has an effect on job satisfaction. Employee performance has an effect on employee performance, and job satisfaction has an effect on employee performance. Thus, it shows that employee involvement is an important variable in increasing employee satisfaction and performance.*

**Keywords :** *Employee Involvement, Job Satisfaction, and Employee Performance*

---

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Manado. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana rumusan masalah penelitian ini untuk mencari Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja, Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dan mencari Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa Keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Dengan demikian, menunjukkan bahwa Keterlibatan karyawan merupakan Variabel yang penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan,

**Kata Kunci :** Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

---

### Pendahuluan

Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Prawirosentono (2002) yang mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Seperti yang di ketahui setiap perusahaan pasti ingin karyawan nya memiliki kinerja yang baik, tapi kadang masih di temukan karyawan yang belum memiliki kinerja yang baik begitu juga di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 kadang masih di temukan karyawan yang belum memiliki kinerja yang baik seperti hasil kerja beberapa karyawan di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda

1967 masih ada yang target-target tugas dari perusahaan belum di capai oleh karyawan tersebut.

Keterlibatan karyawan merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta. Schaufeli & Bakker (2003) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan merupakan bentuk dari pemikiran positif, yakni pemikiran yang muncul berkaitan dengan penyelesaian beban kerja yang dimiliki serta dapat dikarakteristikan dengan vigor (semangat, energi pada saat bekerja), dedication (berperan aktif dalam memajukan organisasi atau perusahaan), absorption (keasikan dan kenikmatan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaanya).

Masalah yang ada didalam Penelitian ini adalah masih ditemukan beberapa karyawan yang masih kurang dalam keterlibatan, seperti kurangnya keterlibatan para karyawan untuk memulai bekerja sama dengan atasan dalam mengambil keputusan

bersama, dan juga di temukan beberapa karyawan yang berpartisipasi secara langsung dalam berbagai keputusan, para pekerja diwakili oleh sekelompok kecil karyawan yang benar-benar berpartisipasi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja; (2) Apakah terdapat pengaruh Keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan; (3) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## Kajian Pustaka

### Keterlibatan Karyawan

Istilah keterlibatan karyawan berasal dari literature psikologi dan penelitian tentang bagaimana orang menerapkan diri mereka pada peran yang mereka lakukan. Karyawan yang terlibat dikatakan optimis, sangat fokus pada pekerjaan mereka, antusias dan bersedia bekerja ekstra untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi yang berkelanjutan dalam jangka panjang (Jose dan Mampilly, 2012). Keterlibatan karyawan merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic perusahaan (Vellya, Pio dan Rumawas, 2020).

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipandang sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya (Howell dan Dipboye, 1986).

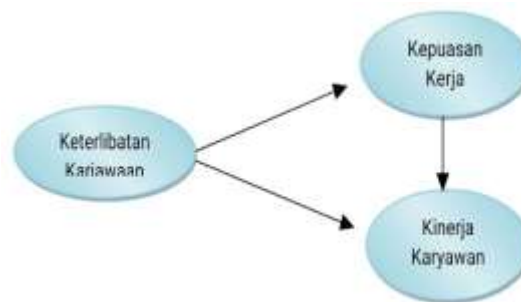
Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins and Judge, 2011).

Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap seorang karyawan dalam bekerja. Salah satu dimensi dari kepuasan kerja adalah sikap yang berhubungan dengan emosi seseorang yang juga terkait dengan motivasi (Pio dan Tampi, 2018).

### Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut pandangan Byars dalam Veithzal (2004) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antaran usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses

tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang dilakukan atau tidak dapat dilakukan oleh karyawan .



Gambar 1  
Kerangka berfikir

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 cabang Manado; (2) Terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 cabang Manado; (3) Terdapat Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967

## Metode Penelitian

Lokasi penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan. Berdasarkan metode dan teori yang ada maka pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah penelitian asosiatif yang bersifat kuantitatif.

Metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 yaitu berjumlah 32 karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisioner dan observasi. Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan kuisioner (angket). Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuisioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1-5 dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik lewat program software Smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut: Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability,

Uji AVE, Cronbach Alpha dan Uji Hipotesis. (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

### Hasil dan Pembahasan

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan beberapa tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksi indicator dinilai berdasarkan korelasi antara itemscore/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Tabel 1. Outer Loading (Measurement Model) Model Awal

| Variabel | Kepuasan Kerja | Keterlibatan Karyawan | Kinerja Karyawn |
|----------|----------------|-----------------------|-----------------|
| KK(X1)3  |                | 0.860                 |                 |
| KK(X1)4  |                | 0.819                 |                 |
| KK(X1)5  |                | 0.838                 |                 |
| KK(X1)6  |                | 0.788                 |                 |
| KK(Y1)3  | 0.739          |                       |                 |
| KK(Y1)7  | 0.843          |                       |                 |
| KK(Y1)8  | 0.932          |                       |                 |
| KK(Y1)9  | 0.843          |                       |                 |
| KK(Y2)10 |                |                       | 0.937           |
| KK(Y2)7  |                |                       | 0.840           |
| KK(Y2)8  |                |                       | 0.766           |
| KK(Y2)9  |                |                       | 0.925           |

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada table 1 Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi convergen validity karena masih cukup banyak indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0,70. Tetapi menurut Ghozali nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara Discriminant Validity dan square root of average extracted (AVE). jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah > 0,5.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

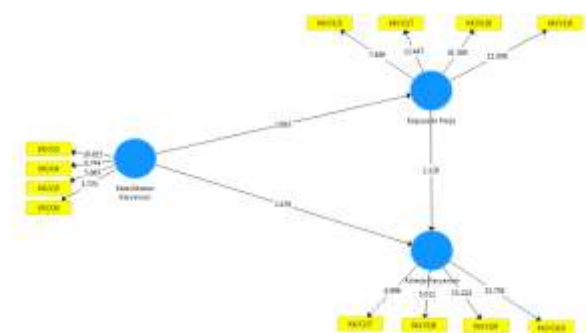
| Variabel              | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|-----------------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| Kepuasan Kerja        | 0.860            | 0.865 | 0.906                 | 0.709                            |
| Keterlibatan Karyawan | 0.846            | 0.853 | 0.896                 | 0.683                            |
| Kinerja Karyawan      | 0.892            | 0.920 | 0.925                 | 0.757                            |

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai AVE seluruh variabel > 0,5 Dengan demikian dapat dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik.

Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki composite reliability > 0,7. Mempunyai reliabilitas yang tinggi. Composite reliability blok indicator yang mengukur suatu kosntruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha.

Berdasarkan table 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha > 0,7. Berikut nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel.

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel penelitian >0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.



Gambar 2 Model Struktural Penelitian

Hasil pengujian Hipotesis Pertama Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Kepuasan Karyawan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.4137 dengan T-Statistic 2.6926 P-Value 0,0073 Mengingat T-Statistic lebih besar dari 1.96 dan P-value kurang dari 0.05, mengidentifikasi highly significant atau pengaruh yang positif tinggi antara Keterlibatan karyawan terhadap Kepuasan.

Tabel 3. Results for Inner Weights

| Variabel                                  | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ((O/STDEV)) | P Value |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|---------|
| Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan        | 0.3421              | 0.3622          | 0.1543                     | 2.2175                   | 0.0270  |
| Keterlibatan Karyawan -> Kepuasan Kerja   | 0.4137              | 0.4614          | 0.1537                     | 2.6926                   | 0.0073  |
| Keterlibatan Karyawan -> Kinerja Karyawan | 0.4684              | 0.4371          | 0.1902                     | 2.4624                   | 0.0141  |

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua Pengaruh Keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar 0.4684 dengan T-Statistic 2.4624 dan P-Value 0.0141 karena T-Statistic Lebih dari 1.96 dan P-Value kurang dari 0.05, maka mengidentifikasi signifikan atau adanya pengaruh yang positif signifikan antara Keterlibatan karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai Koefisien sebesar 0.3421 dengan T-Statistic 2.2175 dan P-Value sebesar 0.0270. Karena T-Statistic lebih dari 1.96 dan P-Value kurang dari 0.05, mengidentifikasi significant atau adanya pengaruh yang positif signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### Pembahasan

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara Keterlibatan karyawan terhadap Kepuasan kerja. Artinya Semakin Bagus Keterlibatan karyawan akan mengakibatkan tingginya Kepuasan Kerja.

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Penelitian ini Penelitian ini mengidentifikasi adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Keterlibatan Karyawan terhadap kinerja karyawan. Menjelaskan bahwa keterlibatan Karyawan mampu menjadi salah Satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya

### Kesimpulan

Dalam penelitian pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja di temukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja. Yang berarti bahwa Keterlibatan Karyawan sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 cabang Manado.

Dalam penelitian pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di temukan adanya pengaruh yang positif antara Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Yang berarti Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 cabang Manado. Karyawan di sana memiliki rasa nyaman dan senang dengan pekerjaan mereka dan selalu dapat mengutamakan pekerjaan dan tanggung jawab saat bekerja setiap hari.

Dalam penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di temukan adanya pengaruh yang positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti pengaruh yang positif signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 cabang Manado.

### Referensi

- Fathoni, Ahmad. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryono, S. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.: Indomedia Pustaka
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan*
- Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Salim dan Syahrums, 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cita pustaka Media

- Siyoto, S. dan Ali, S. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Metho)*. Bandung: Alfabeta.
- Vellya, V., Pio, R. J. dan Rumawas, W. 2020. Employee Engagement sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention. *Jurnal Productivity*, 1(2) : 168-173.