

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KETERIKATAN KARYAWAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Gede Farrell Bayu Setiawan Wardana¹
I Made Artha Wibawa²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
E-mail: farrellwardana@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan, keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya di Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya Denpasar. Penentuan sampel dalam penelitian ini memakai metode sampling jenuh, jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 orang. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, data dianalisis dengan menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan dengan kinerja karyawan, pengaruh yang positif dan signifikan keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan, dan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini secara praktis dapat menjadi salah satu acuan bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti mengenai pemberdayaan karyawan, keterikatan karyawan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Kata kunci: keterikatan karyawan; kinerja karyawan; lingkungan kerja; pemberdayaan karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of employee empowerment on employee performance, employee engagement on employee performance, and the influence of the work environment on employee performance at PT. Sinar Bali Bina Karya in Denpasar. The sample in this study were employees of PT. Sinar Bali Bina Karya Denpasar. Determination of the sample in this study using the saturated sampling method, the number of samples taken as many as 50 people. Data collection used questionnaires, data were analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between employee empowerment and employee performance, a positive and significant influence on employee engagement and employee performance, and there is no positive and significant effect of the work environment on employee performance. The results of this study can practically be a reference for other researchers who wish to research employee empowerment, employee engagement, work environment, and employee performance.

Keywords: *employee empowerment; employee engagement; employee performance; work environment*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan inti dari kompleksnya suatu perusahaan. Manusia merupakan penggerak suatu perusahaan. Kita mengenal faktor-faktor perusahaan yang terdiri dari modal, alat-alat kerja dan organisasi dalam penataan dan kelola perusahaan. Kedua faktor terakhir merupakan materi hidup, yaitu kerja karena faktor kerja adalah hasil dari manusia. Manusia merupakan sumber daya yang paling utama dari aspek ekonomi dan teknologi. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam menjalankan roda perusahaan baik yang berskala kecil, sedang maupun besar, dan merupakan asset yang mempunyai fisik dan daya faktor dalam menggerakkan, mengatur dan memutuskan.

Sumber daya manusia adalah satu-satunya yang mampu melaksanakan fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengontrol agar perusahaan berjalan baik. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, dan juga merupakan sumber daya yang tidak dapat diganti fungsinya dengan faktor lain, pesatnya perkembangan teknologi bila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka hasilnya tidak akan mungkin menjadi seperti yang diharapkan. Namun sering kali terdapat permasalahan yang terjadi pada sumber daya manusia. Permasalahan yang sering terjadi adalah menurunnya kinerja dari karyawan yang di miliki oleh suatu perusahaan, hal ini dapat berpengaruh pada kelancaran suatu perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang di miliki suatu perusahaan adalah pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan menciptakan kinerja yang ada di dalam perusahaan untuk bekerja dengan maksimal, karna melalui pemberdayaan karyawan yang baik akan mnciptakan kinerja karyawan dengan maksimal.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, yaitu kompensasi, lingkungan, motivasi, pemberdayaan, keyakinan diri, budaya organisasi, keterlibatan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya (Putra dkk, 2020; Afrizon dan Asmeri, 2020). Namun, yang diteliti dalam penelitian ini hanya pemberdayaan karyawan, keterikatan karyawan dan lingkungan kerja.

Pemberdayaan karyawan akan mendatangkan manfaat dan keuntungan bagi organisasi (Holosko, 2018). Pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para karyawan. Pemberdayaan karyawan sangat penting demi menciptakan sistem yang maksimal dalam perusahaan, karena melalui pemberdayaan karyawan yang baik akan menarik kinerja karyawan dengan maksimal (Andika dan Darmanto, 2020). Pemberdayaan disebut sebagai usaha atau cara untuk meminimalkan ketergantungan karyawan pada atasannya selanjutnya memberikan aksentuasi pada pengawasan individu mengenai tanggung jawab yang mesti dilakukannya (Arifudin, 2019).

Keterlibatan karyawan juga salah satu faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan. Putri dan Soedarsono, (2017) mengatakan bahwa yaitu kekuatan, dedikasi dan keasyikan. Pradana dan Syarifudin, (2019) mendefinisikan keterlibatan pegawai sebagai sikap positif yang ditampilkan seorang pegawai terhadap organisasi

dan nilai-nilainya, dimana pegawai memiliki kesadaran akan konteks bisnis dan bekerja untuk meningkatkan pekerjaan dan efektivitas organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sopyan dan Ahman, (2015); Diana (2021) menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Rahmawati (2014:2) Lingkungan kerja salah satu komponen terpenting karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut

Peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, hal itu pun berlaku di Perusahaan PT. Sinas Bali Bina Karya di Denpasar. PT. Sinar Bali Bina Karya merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor konstruksi dan perusahaan ini didirikan sejak 1997 oleh Ir. Wayan Mahardika selaku pemilik sekaligus direktur utama. Bisnis utama dari PT. Sinar Bali Bina Karya adalah kontraktor yang memproduksi aspal hotmix, beton readymix, beton precast dan paving dalam spesifikasi yang beraneka ragam sesuai dengan kebutuhan konsumen. PT. Sinar Bali Bina Karya selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk menjadi perusahaan terbaik di Indonesia. Salah satu cara untuk merealisasikan hal tersebut, selalu berusaha untuk mengoptimalkan setiap kontribusi dari karyawan yang dimiliki. PT. Sinas Bali Bina Karya memandang bahwa karyawan yang dimiliki harus selalu dikembangkan agar senantiasa memberikan pelayanan yang optimal.

Kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di PT. Sinar Bali Bina Karya di Denpasar dapat dilihat dengan dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya kepada 15 karyawan. Hasil penyebaran kuisioner diperoleh data pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Uji Pra-Survey

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa atasan telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja	12	3
2	Saya bekerja sama dengan orang lain untuk menjalankan rencana yang sudah direncanakan oleh perusahaan	10	5
3	Tingkat kekeluargaan dalam hubungan kerja terjalin dengan baik	9	6
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan	11	4

Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner Sementara, 2022

Dari hasil pra survey di atas dapat diketahui bahwa PT. Sinar Bali Bina Karya memberikan pemberdayaan kepada karyawan melalui responden merasa atasan telah

membantu dalam memberikan solusi jika sedang ada permasalahan dalam pekerjaan dengan responden yang menyatakan setuju berjumlah 12 orang dan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 3 orang. Keterlibatan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan lain untuk menjalankan rencana yang sudah direncanakan oleh perusahaan jumlah responden yang menyatakan setuju berjumlah 10 orang dan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 5 orang. Lingkungan kerja untuk tingkat kekeluargaan karyawan dalam hubungan kerja terjalin dengan baik yang menyatakan setuju berjumlah 9 orang dan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 6 orang. Kinerja karyawan dalam pencapaian volume kerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan harapan perusahaan yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang.

PT. Sinar Bali Bina Karya dipilih sebagai bahan penelitian karena adanya masalah dalam sumber daya manusia yang masih belum signifikan sehingga perlu adanya pengembangan dari kualitas sumber daya manusia. Selain itu terdapat konflik atasan-bawahan dan antar karyawan yang menyebabkan tidak kondusifnya keadaan dalam lingkungan kerja. Apabila permasalahan ini tidak segera diselesaikan maka hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2019) menemukan bahwa peran pemberdayaan dalam meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan, dengan hasil yang diperoleh pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh Asri (2020) mengenai pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai mediasi, dengan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pemberdayaan dan keterlibatan karyawan sebagai mediator berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Putri dan Soedarsono (2017) menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan direktorat solution operation telkomsigma, dengan hasil yang diperoleh keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh Rachmah dan Sagala (2018) menemukan bahwa pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak Pratama Surakarta, dengan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan pada kantor pelayanan Pratama Surakarta berada pada kategori tinggi. Keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta sebesar 84,60% sedangkan sisanya sebesar 15,40% dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu peneliti terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Pradana dan Syarifuddin (2019) menemukan bahwa pengaruh karyawan kinerja pada Telkom Corporate University Center dengan hasil yang berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara bersamaan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Telkom Corporate University Center. Selain itu peneliti terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Meliaa dan Dudija (2020) *Effects Of Employee Engagement Toperformance (Case Study: Insurance Company In Indonesia*, dengan hasil Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variable keterlibatan karyawan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja dengan pengaruh *vigor* sebesar -7,12%, *dedikasi* sebesar 13,91%, penyerapan sebesar 35,86 dan sekaligus 42,65%.

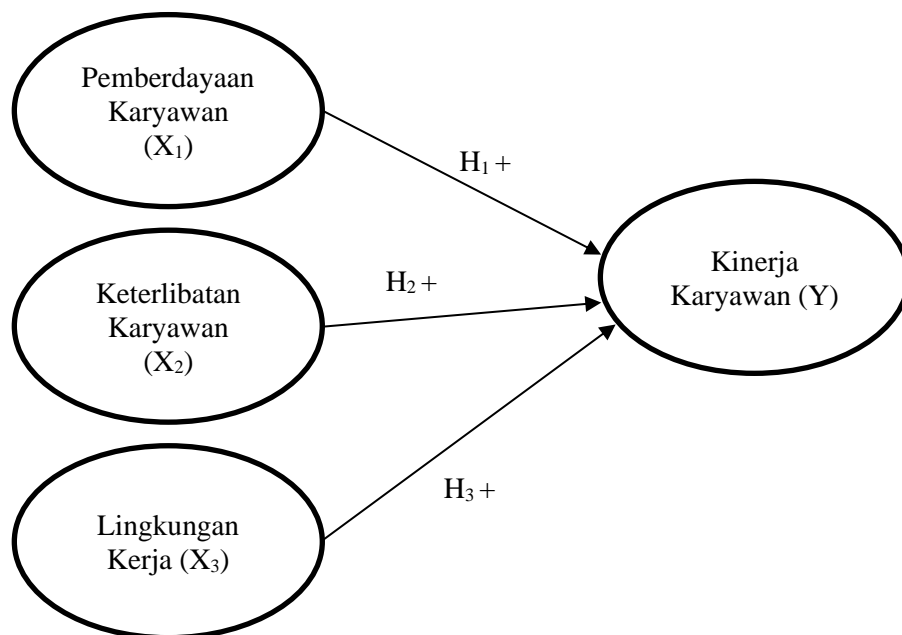
Penelitian oleh Putra dan Elfiswandi (2020) menemukan bahwa Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci dengan hasil Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,682. Hal ini berarti bahwa 68,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Selain itu penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Ratnasari, dkk (2020) Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa Karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daus dan Othan (2020) Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di tujukan dengan hasil uji t. Pada penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Putra, dkk (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Anugrah Bersama dengan hasil kesimpulan penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja sebesar 72% terhadap kinerja karyawan di PT. Budi Anugrah Bersama. Hasil dari uraian permasalahan yang ada menunjukkan perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya di Denpasar.

Busro (2018:88) menyatakan bahwa kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sinambela (2019:480) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara Bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Tulus (2011:126) penilaian-penilaian semacam ini umumnya mengacu kepada penghargaan karyawan atau kebajikan atau efisiensi. Dari sudut pandang pihak karyawan pengharfatan tersebut memberitahukan kepadanya bagaimana ia telah melakukan pekerjaan. Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Suyadi dalam Armanu dan Mandayanti (2012:154).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kinerja

karyawan terhadap adanya Pemberdayaan Karyawan, Keterlibatan Karyawan dan lingkungan kerja yang dilakukan karyawan. Peneliti menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen sedangkan Pemberdayaan Karyawan, Keterlibatan Karyawan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Peneliti ingin menguji pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Keterlibatan Karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisa secara kritis dan sistematis, sehingga dihasilkan sintesis tentang hubungan variable tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis dalam (Rahyuda, 2017:89).



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

Sumber:

H1 = Arifudin (2019), Afrizon dan Asmeri (2020), Ditha Hafizha Asri (2021), Aslichantin (2021), Asri (2020).

H2 = Putri dan Soedarsono (2017), Rachmah dan Sagala (2018), Pradana dan Syarifuddin (2019), Meliaa dan Dudija (2020), Diana dan Frianto (2021).

H3 = Putra dan Elfiswandi (2020), Ratnasari dkk (2020), Daus dan Othan (2020), Putra dkk (2021), Liawati (2020).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2019) Peran Pemberdayaa Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan dengan hasil yang diperoleh yakni pemberdayaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pemberdayaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Adapun penelitian yang

dilakukan oleh Afrizon dan Asmeri (2020) pengaruh pemberdayaan karyawan, keyakinan diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang dengan hasil yang diperoleh yakni pemberdayaan, keyakinan diri dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Asri (2021) pengaruh pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arafura Marine Cultur-Kepulauan Riau dengan hasil yang diperoleh yakni pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arafura Marine Culture-Kepulauan Riau. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh Aslichantin (2021) pengaruh pemberdayaan, keterikatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja Semarang dengan hasil yang diperoleh yakni pemberdayaan, keterikatan kerja berpengaruh positif dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja Semarang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Asri (2020) Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi hasil yang diperoleh yakni Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dan keterlibatan karyawan sebagai mediator menentukan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Pemberdayaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Soedarsono (2017) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma dengan hasil Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu didapatkan bahwa kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rachmah dan Sagala (2018), Pengaruh keterlibatan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surakarta dengan hasil Keterikatan karyawan dan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta berada pada kategori tinggi. Keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta sebesar 84,60 persen sedangkan sisanya sebesar 15,40 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pradana dan Syarifuddin (2019) Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom Corporate University Center dengan hasil berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara bersamaan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Telkom Corporate University Center. Pada penelitian yang dilakukan oleh Meliaa dan Dudija (2020) *Effects Of Employee Engagement Toperformance (Case Study: Insurance Company In Indonesia* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan pengaruh *vigor* sebesar -7,12 persen, *dedikasi* sebesar 13,91 persen,

penyerapan sebesar 35,86 dan sekaligus 42,65 persen. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Pada penelitian yang dilakukan oleh Diana dan Frianto (2021) pengaruh *perceived organizational support* dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan dukungan organisasi yang dirasakan dan keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan.

H2: Keterlibatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Elfiswandi (2020) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci dengan hasil Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,682. Hal ini berarti bahwa 68,2 persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, dkk (2020) Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil Karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Daus dan Othan (2020) Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil Hasil Penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar konflik dan kinerja karyawan di tujukan dengan hasil uji t. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di tujukan dengan hasil uji t. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di tujukan dengan hasil uji f. Pada penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Anugrah Bersama dengan hasil Kesimpulan penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja sebesar 72 persen terhadap kinerja karyawan di PT. Budi Anugrah Bersama. Pada penelitian yang dilakukan oleh Liawati (2020) pengaruh *human relations* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Stor Cabang WTC Serpong Tangerang dengan hasil penelitian meningkatnya *human relations* dan semakin baik lingkungan kerja bila dilakukan secara simultan akan membuat peningkatan kinerja karyawan, pengaruh dari kedua variable tersebut adalah positif signifikan.

H3: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif kausal. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Bali Bina Karya Jl. Cokroaminoto No.225, Dauh Puri Klod, Kec. Denpasar Barat., Kota Denpasar, Bali 80111. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pemberdayaan Karyawan, Keterlibatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya di Denpasar. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pemberdayaan Karyawan (X1), Keterlibatan Karyawan (X2), dan lingkungan kerja (X3). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dalam kantor PT. Sinar Bali Bina Karya di Denpasar yang berjumlah 50 orang terdiri dari 30 staff legal dan 20 supervisor lapangan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini disebut sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dalam penelitian Jumlah populasi sebanyak 50 orang karyawan digunakan sebagai sampel. Metode penentuan sampel yang digunakan yaitu metode sampling jenuh, yang mana teknik penentuan sampel ini digunakan jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuesioner. Kuesioner akan diukur dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda yang merupakan bagaimana satu variabel dihubungkan dengan variabel lain. Hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk persamaan dimana nilai dari suatu variabel yang diketahui dapat digunakan untuk menduga nilai variabel lain yang tidak diketahui. Analisis ini digunakan untuk meramalkan atau mengestimasi pengaruh variabel (Ghozali, 2016:32).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = konstanta
- β = koefisien garis regresi
- ϵ = error
- X1 = Pemberdayaan Karyawan
- X2 = Keterlibatan Karyawan
- X3 = Lingkungan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden adalah data responden yang dikumpulkan untuk

mengetahui profil responden penelitian. Karakteristik responden didapat berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 responden yang bekerja pada perusahaan PT. Sinar Bali Bina Karya. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, jabatan yang dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Karakteristik Responden Pada PT. Sinar Bali Bina Karya di Denpasar

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	40	80
		Perempuan	10	20
	Jumlah		50	100
2	Usia	19 - 32 Tahun	18	36
		33 - 45 Tahun	16	32
		46 - 57 Tahun	16	32
	Jumlah		50	100
3	Jabatan	Staf legal	30	60
		Supervisor lapangan	20	40
	Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 2, dapat dilihat karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya di Denpasar yang dijadikan sampel sebanyak 50 orang. Jika dilihat dari jenis kelamin, mayoritas jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan presentase sebesar 80 persen. Jika dilihat dari usia, yang memiliki usia antara 19-32 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 36 persen. Dilihat dari tingkat jabatan karyawan yang memiliki jabatan staf legal mendominasi dengan presentase sebesar 60 persen.

Pendeskripsian tanggapan responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian dilakukan dengan penggolongan rata-rata skor jawaban responden pada skala pengukuran yang telah ditetapkan lima kategori. Kategori diformulasikan ke dalam suatu *interval range* yang diperoleh dari nilai batas tertinggi dikurangi nilai batas terendah lalu dibagi dengan total nilai yang digunakan sebagai berikut.

Tabel 3 diketahui persepsi responden mengenai variabel pemberdayaan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,48 yang masuk kriteria tinggi. Variabel pemberdayaan karyawan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “saya selalu punya pilihan dalam setiap pengambilan keputusan pada pekerjaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,36 yang masuk kriteria cukup tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden belum menganggap punya pilihan dalam setiap pengambilan keputusan pada pekerjaan. Variabel pemberdayaan karyawan memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya merasa ada ketepatan dalam penempatan dengan rekan kerja untuk kerja sama dalam tim”, dengan nilai 3,60. Ini berarti secara

umum responden menganggap ada ketepatan dalam penempatan dengan rekan kerja untuk kerja sama dalam tim.

Tabel 3.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Pemberdayaan karyawan

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya diberikan kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang.	0	1	25	21	3	176	3.52	Tinggi
2	Saya selalu punya pilihan dalam setiap pengambilan keputusan pada pekerjaan.	0	3	27	19	1	168	3.36	Cukup Tinggi
3	Saya merasa ada ketepatan dalam penempatan dengan rekan kerja untuk kerja sama dalam tim.	0	2	19	26	3	180	3.60	Tinggi
4	Menurut saya pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya.	0	1	29	15	5	174	3.48	Tinggi
5	Saya lebih bersemangat saat menyelesaikan tugas mendapatkan kritik dan saran serta mendapatkan apresiasi dari pihak perusahaan.	0	3	26	18	3	171	3.42	Tinggi
Rata-rata								3,48	Tinggi

Sumber: Data Primer, 2022

Variabel keterlibatan karyawan pada penelitian ini merupakan variabel bebas. Variabel kualitas pelayanan (X_1) diukur dengan dengan 3 pernyataan. Berdasarkan Tabel 4 diketahui persepsi responden mengenai variabel keterlibatan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,46 yang masuk kriteria tinggi, pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut. Variabel keterlibatan karyawan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,32 yang masuk kriteria cukup tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden belum merasa bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini. Variabel keterlibatan karyawan memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya dapat mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi di perusahaan”, dengan nilai 3,62. Ini berarti secara umum responden dapat mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi di perusahaan.

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Keterlibatan karyawan

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
		1	Saya dapat mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi di perusahaan.	0	3	18			
2	Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini	0	4	30	12	4	166	3.32	Cukup Tinggi
3	Saya sering lupa waktu ketika sedang bekerja.	0	1	31	12	6	173	3.46	Tinggi
Rata-rata								3,46	Tinggi

Sumber: Data Primer, 2022

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini merupakan variabel bebas. lingkungan kerja yang disimbolkan dengan X_3 serta diukur dengan menggunakan 4 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin Skala Likert.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
		1	Menurut saya perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai	0	3	20			
2	Menurut saya suhu udara yang sejuk dan segar membuat nyaman dalam bekerja	0	1	27	18	4	175	3.50	Tinggi
3	Ruang kerja saya tidak bising sehingga saya tenang dalam bekerja	0	1	27	19	3	174	3.48	Tinggi
4	Hubungan saya antar rekan kerja terjalin dengan baik	0	4	28	13	5	169	3.38	Cukup Tinggi
Rata-rata								3,48	Tinggi

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 5 diketahui persepsi responden mengenai variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,48 yang masuk kriteria tinggi, pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut. Variabel lingkungan

kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “hubungan saya antar rekan kerja terjalin dengan baik”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,32 yang masuk kriteria cukup tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden belum menganggap hubungan responden dengan antar rekan kerja terjalin dengan baik. Variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “menurut saya perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai”, dengan nilai 3,58. Ini berarti secara umum responden menganggap perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai.

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini merupakan variabel terikat. kinerja karyawan yang disimbolkan dengan Y serta diukur dengan menggunakan 4 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin Skala Likert.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Pekerjaan tambahan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja	0	4	18	21	7	181	3.62	Tinggi
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan sungguh - sungguh	0	2	13	27	8	191	3.82	Tinggi
3	Hasil kerja saya memenuhi standar ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan	0	8	21	19	2	165	3.30	Cukup Tinggi
4	Menurut saya hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan.	0	4	16	22	8	184	3.68	Tinggi
Rata-rata								3,60	Tinggi

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 6 diketahui persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,60 yang masuk kriteria tinggi, pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut. Variabel kinerja karyawan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “hasil kerja saya memenuhi standar ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,30 yang masuk kriteria cukup tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum belum menganggap hasil kerjanya memenuhi standar ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh”, dengan nilai 3,82. Ini berarti secara umum responden mengerjakan suatu pekerjaan dengan sungguh -

sungguh.

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh pemberdayaan karyawan (X_1), variabel keterlibatan karyawan (X_2), variabel lingkungan kerja (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sinar Bali Bina Karya di Denpasar. Adapun hasil analisis regresi dengan program *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 25.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7.
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		t	Sig
	B	Std. Error		
Pemberdayaan karyawan	0,301	0,163	2,410	0,020
Keterlibatan karyawan	0,403	0,131	3,280	0,002
Lingkungan kerja	0,137	0,136	1,147	0,257
(Constant)	: 0,206			
F Statistik	: 9,158			
Sig F	: 0,000			
R ²	: 0,374			

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 7 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 0,206 + 0,301 X_1 + 0,403 X_2 + 0,137 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Pemberdayaan karyawan

X₂ = Keterlibatan karyawan

X₃ = Lingkungan kerja

ε = Error

Nilai constant 0,206 menunjukkan apabila pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja bernilai sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya bernilai sebesar 0,206. X₁ = + 0,301 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,020 yang berarti lebih kecil dari nilai α=0,05. menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya, apabila pemberdayaan karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. X₂ = +0,403, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari nilai α= 0,05. menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya, apabila keterlibatan karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. X₃ = +0,137, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,257 yang berarti lebih besar dari nilai α= 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bali

Bina Karyawan.

Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan menggunakan analisis statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan membandingkan *Kolmogorov-Smirnov* hitung dengan *Kolmogorov-Smirnov* tabel. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada uji non parametrik. Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat ditampilkan dalam Tabel 8.

Tabel 8.
Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
<i>N</i>	50
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,069

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,069 Asymp. Sig. (2-tailed) Nilai *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai α sebesar 0,05 maka H_0 diterima yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang sempurna antar variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan nilai *VIF*. Nilai *tolerance* dan nilai *VIF* digunakan untuk mengukur variabilitas variabel independen atau hubungan antar variabel independen, jika nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau nilai *VIF* lebih dari 10 maka menunjukkan adanya multikolinearitas. Adapun nilai *tolerance* dan nilai *VIF* ditunjukkan pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9.
Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*)

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pemberdayaan karyawan	0,873	1,145
Keterlibatan karyawan	0,903	1,108
Lingkungan kerja	0,957	1,045

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 9. tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

Pengujian heteroskedastisitas diakukan melalui metode glesjer. Metode glesjer meregresikan model regresi untuk mendapatkan nilai residualnya, kemudian

nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel independen. Bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolut maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Tabel 10 menunjukkan hasil perhitungan statistik dengan metode glesjer.

Tabel 10.
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

Variabel	T	Sig.
Pemberdayaan Karyawan	-0.056	0.955
Keterlibatan karyawan	-0.806	0.424
Lingkungan kerja	-1.175	0.246

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 10 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi 0,955, 0,424, dan 0,246 lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai $r^2 = 37,4$. Adapun analisis menggunakan rumus sebagai berikut.

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = 0,374 \times 100\%$$

$$D = 37,4\%$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai $R^2 = 37,4$ persen, yang berarti bahwa sebesar 37,4 persen kinerja karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya Denpasar dipengaruhi oleh variabel pemberdayaan karyawan (X_1), keterlibatan karyawan (X_2), dan *lingkungan kerja* (X_3) dan sisanya sebesar $100 - 37,4 = 62,6$ persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (variabel pemberdayaan karyawan (X_1), keterlibatan karyawan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3)) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Tabel 4.8 menunjukkan hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS 25. Adapun langkah-langkah pengujian pengaruh pemberdayaan karyawan (X_1), keterlibatan karyawan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y) secara serempak (uji F) adalah sebagai berikut.

Berdasarkan hasil analisis Anova, diketahui $F_{sig} 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa, pemberdayaan karyawan (X_1), keterlibatan karyawan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Pengguna PT. Sinar Bali Bina Karya.

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (variabel pemberdayaan karyawan, variabel keterlibatan karyawan, variabel *lingkungan kerja*) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi

$0,020 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_1 (variabel pemberdayaan karyawan) sebesar 0,301, menunjukkan bahwa meningkatnya pemberdayaan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya di Denpasar.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel keterlibatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_2 (variabel keterlibatan karyawan) sebesar 0,403, menunjukkan bahwa meningkatnya keterlibatan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya di Denpasar.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,257 > 0,05$, sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengolahan data SPSS berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya di Denpasar. Koefisien variabel X_1 pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila pemberdayaan karyawan meningkat sedangkan keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pemberdayaan karyawan yang baik dalam perusahaan sangat dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berujung pada meningkatnya kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan suatu perusahaan yang dilakukan dengan baik akan menimbulkan perasaan puas karena diberdayakan dengan baik, oleh karena itu pemberdayaan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Studi empiris dilakukan oleh Arifuddin (2019) dan Asri (2021) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengolahan data SPSS tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya di Denpasar. Koefisien variabel X_2 keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila keterlibatan karyawan meningkat sedangkan pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja tetap, maka loyalitas konsumen akan meningkat. Hasil penelitian dari Putri dan Soedarsono (2017) menemukan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila terjadi perubahan pada keterlibatan karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami perubahan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pradana dan Syarifuddin (2019) menemukan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengolahan data SPSS tersebut, dapat dilihat dengan statistik

bahwa uji jatuh pada penolakan H_1 ditolak dan H_0 diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya di Denpasar. Penelitian yang dilakukan oleh Daus dan Othan (2020) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab IV, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya, kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya di Denpasar. Hal ini berarti semakin tingginya pemberdayaan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya di Denpasar. Hal ini berarti semakin tinggi keterlibatan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bali Bina Karya di Denpasar.

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran antara lain, untuk pemberdayaan karyawan deskripsi jawaban responden terhadap pemberdayaan karyawan memiliki rata-rata yang rendah 'saya selalu punya pilihan dalam setiap pengambilan keputusan pada pekerjaan' penulis menyarankan perusahaan memberikan kesempatan terhadap karyawan dalam pengambilan keputusan pada pekerjaan dengan cara pihak perusahaan memberikan sesi diskusi atau memberi saran sebelum melakukan pekerjaan. Untuk keterlibatan karyawan deskripsi jawaban responden terhadap keterlibatan karyawan 'saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan' ini masih rendah dan penulis menyarankan pihak perusahaan memberikan pemaparan tentang keunggulan perusahaan agar bisa lebih meningkatkan rasa percaya diri bekerja di PT. Sinar Bali Bina Karya Denpasar. Untuk lingkungan kerja deskripsi jawaban responden terhadap lingkungan kerja 'hubungan saya antar rekan kerja terjalin dengan baik' masih rendah dan penulis menyarankan perusahaan mengadakan *Outbound* atau acara-acara yang bisa mempererat hubungan karyawan lainnya, sehingga hubungan antar rekan kerja akan terjalin dengan baik. Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak terlalu berpaku terhadap faktor-faktor dalam penelitian ini yaitu pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja namun dapat menambahkan faktor-faktor lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan objek penelitian lain, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih mampu diimplementasikan secara umum.

REFERENSI

- Afrizon & Asmeri, R. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Keyakinan Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Batang Hari Barisan Padang. *Matua Jurnal*, 2 (2), hal. 255-276.
- Ambarsari, V. R., Khuzaini, K., & Prijati, P. (2021). *Employee engagement* memediasi pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Inovasi*, 17 (2), 239-247.
- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). *The effect of employee empowerment and intrinsic motivation on organizational commitment and employee performance*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18 (2), 241-251.
- Arifudin, A. (2019). Peran Empowerment dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Musamus Journal of Business & Management*, 40-54.
- Asri, D. H. (2020). Pengaruh *employee empowerment* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai mediasi. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 231-237.
- Armanu dan Mandayanti. (2012). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram).
- Busro 2018. teori-teori sumber daya manusia. prenadamedia group: jakarta.
- Daus, A., & Othman, H. B. (2020). Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 103-116.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3).
- Hamid, N. A., & Hassan, N. (2015). *The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor*. *International Review of Management and Business Research*, 845-851.
- Holosko, M.J. (2018). Social Work Case Management. In *Social Work Case Management: Case Studies from the Frontlines* (hal. 16).
- Kiswuryanto, Aditya. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocemet Tungal Prakasa Tbk. Bogor
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Melia, Y., & Dudija, N. (2019, December). *Effects of Employee Engagement Toperformance (Case Study: Insurance Company in Indonesia)*. In *Journal of International Conference Proceedings (JICP)* (Vol. 2, No. 3, pp. 299- 308).
- Mongdong, C. G. (2021). Pengaruh *Self-Esteem, Coaching, Dan Empowerment* Pada

- Kinerja Karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (studipada karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*,8(2),1,10.
- Pradana, B. R., & Syarifuddin, S. (2019). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom Corporate *University Center*. *eProceedings of Management*, 6(3).
- Putra, & Elfiswandi. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 4(1), 24-34.
- Putri, M. D., & Soedarsono, D. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma. *eProceedings of Management*, 4(3).
- Rachmah, A. A. Z. N., & Sagala, E. J. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Surakarta *The Influence Of Employee Engagement On Employee Performance In Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Surakarta*.
- Rahmawanti, dkk. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANOR: JURNAL Manajemen dan Organisasi Review*, 2(1), 15-25.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sopyan, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14-18.
- Wijaya, K. D., Pio, R. J., & Tampi, D. L. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Hotel Plaza Manado. *Productivity*, 1(5), 464-468.