



Pengaruh Keterikatan Pegawai dan Lingkungan Kerja Fisik Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Indramayu

Rela Mustika¹, Shinta Oktafien²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Widyatama Bandung, Indonesia
E-mail: rela.mustika@widyatama.ac.id, shinta.oktafien@widyatama.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-02-26 Revised: 2023-03-13 Published: 2023-04-08 Keywords: <i>Employee Engagement;</i> <i>Work Environment;</i> <i>Employee Performance.</i>	Increasing employee motivation will make work even better as well as the emergence of innovative traits within the company so as to make business growth better. Therefore, this research aims to reveal the relationship between employee engagement and the physical work environment on employee performance at Bank BJB employees in Indramayu City. This type of research is quantitative with multiple linear regression analysis techniques. The population in this study were 30 employees of Bank BJB Indramayu Branch. The samples in this study were 30 employees of Bank BJB Indramayu Branch using the sampling technique, namely saturated samples and then processed with the help of the 25 windows SPSS data analysis application. The results of this study indicate that employee engagement and the physical work environment have a positive and significant effect on the performance of employees of Bank BJB Indramayu Branch. The magnitude of the influence of employee engagement and the physical work environment on employee performance is 46.2%, the remaining 53.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-02-26 Direvisi: 2023-03-13 Dipublikasi: 2023-04-08 Kata kunci: <i>Keterikatan Pegawai;</i> <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Kinerja Pegawai.</i>	Meningkatkan motivasi kerja karyawan akan membuat kerja semakin baik juga munculnya sifat inovatif dalam perusahaan sehingga membuat pertumbuhan bisnis semakin baik. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan mengungkap bagaimana hubungan antara keterikatan pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada karyawan Bank BJB di Kota Indramayu. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini yakni 30 orang pegawai Bank BJB Cabang Indramayu. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang pegawai Bank BJB Cabang Indramayu dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh lalu diproses bantuan aplikasi analisis data SPSS 25 windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan pegawai dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. Besarnya pengaruh keterikatan pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai karyawan sebesar 46.2%, sisanya 53,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

I. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa. Dari aspek hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum privat yang memiliki aspek publik, karena meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan yang wajib tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum public. Perusahaan jasa seperti Bank merupakan jenis layanan jasa dengan tingkat interaksi tinggi dengan nasabah sehingga dibutuhkan pegawai atau staff pelayanan yang semangat dan selalu prima dalam bekerja demi menjaga kenyamanan dan kepuasan pelanggan. Perusahaan memiliki

tantangan untuk tetap menjaga pegawai tetap semangat dan prima salah satunya dengan menjaga motivasi kerja mereka dengan keterikatan pegawai dan lingkungan kerja fisik.

Dalam publikasi businessleadershiptoday.com (2021) salah satu perusahaan kelas dunia dalam *team and organization development*, bahwa keterikatan pegawai memiliki beberapa keuntungan yaitu dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan pegawai. Selain keterikatan pegawai yang dapat meningkatkan motivasi kerja, menurut Setyadi, Utami, & Nurtjahjono (2017) lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para pegawai yang

melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya juga dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan juga akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja pegawai.

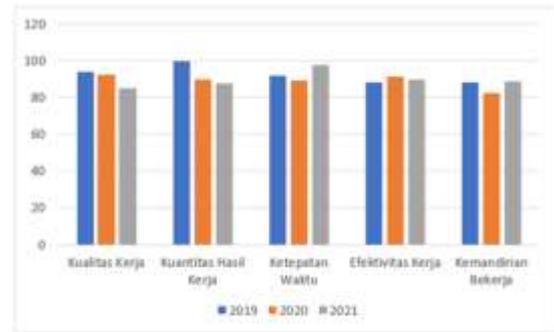
Pada laporan Rekapitulasi BSC tahun 2021 ditemukan bahwa Kantor Cabang Indramayu cukup mengalami naik turun secara performa keseluruhan. Secara umum rata-rata ketidaktercapaian kantor lain berkisar 1-3 kali dalam 1 tahun, namun pada kantor cabang Indramayu memiliki ketidaktercapaian hingga 6 kali dalam pada tahun 2021. Pencapaian tertinggi dari Cabang Indramayu adalah 101% dan pencapaian terendah yaitu 85% dibulan November 2021 menjelang akhir tahun hal ini tentu menjadi fenomena yang kurang menguntungkan karena performa menunjukan ketidakkonsistenan kinerja perusahaan dari cabang Indramayu. Jika kita perhatikan kembali data pada tabel 1 diubah dalam bentuk grafik seperti pada gambar 1 maka terlihat bulan Juli hingga Desember terjadi naik turun pencapaian performa Bank BJB cabang Indramayu. Terkhusus cabang Indramayu termasuk cabang yang produktif karena memiliki tingkat penyerapan dana dan penyaluran dana pada jajaran 5 teratas pada data Kanwil III sehingga penting untuk menjaga kinerja setiap pegawai demi mencapai target perusahaan.



Gambar 1. Grafik Penilaian Performa Bank BJB Cabang Indramayu (Sumber: Data Penilaian Pegawai Bank BJB 2021)

Situasi ketidaktercapaian kinerja dari target merupakan sinyal untuk perusahaan harus segera melaksanakan perbaikan kinerja pegawai untuk memenuhi target sehingga memuat perusahaan juga dapat memenuhi target secara penjualan ataupun pelayanan. Tantangan yang ditemukan dalam upaya mencapai target adalah kemauan untuk mencari daftar prospek baru ketika daftar pada prospek yang disediakan perusahaan telah habis karena sudah dihubungi dan konsistensi menghubungi kembali bagi prospek yang menjadi pelanggan/nasabah. Setiap

pekerjaan akan dinilai berdasarkan target dan indikator yang telah ditentukan untuk dapat menemukan masalah dan mencari solusi.



Gambar 2. Persentase hasil penilaian pegawai Bank BJB Cabang Indramayu 2021 (Sumber: Data Penilaian Pegawai Bank BJB 2021)

Gambar di atas memberikan paparan data tentang kondisi kinerja dari pegawai bank BJB cabang Indramayu rata - rata dalam 2 tahun mengalami under-perfome walaupun tidak jauh dari target yang sudah ditetapkan. Namun, tetap saja perbaikan kinerja perlu dilaksanakan sebagai hal yang prioritas setidaknya dalam rencana jangka pendek kurang dari 1 tahun. Hasil wawancara dengan Manajer MSDM Sani Darussalam ST, MM sebagai kegiatan pengumpulan data penelitian menunjukan beberapa permasalahan yang perlu perhatian khusus yaitu: 1.) Pegawai bekerja berdasarkan tugas pokok utama dengan rasa inisiatif masih minimal bahkan terhadap pekerjaan sendiri 2.) kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga kemajuan dari hasil kinerja stagnan. Efek selanjutnya pegawai tidak akan dapat meningkatkan kinerjanya dan tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaannya (Arifin et al., 2019) 3.) Nilai efektivitas kerja menurun dilihat dari pengerjaan dokumen yang biasanya mampu mengerjakan 4-5 dokumen/hari menjadi berkurang sedikit 3-4 dokumen/hari. 4.) Masih terlihat beberapa sikap yang mengandalkan rekan kerja lain.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan pengaruh dari keterikatan pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan analisis regresi linear berganda dan diolah menggunakan aplikasi SPSS. Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat berkaitan dengan masalah dalam penelitian yang dapat ditarik kesimpulannya (Unaradjan, 2019:110). Sampel

merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2021:127). Populasi dalam penelitian ini yakni 30 orang pegawai Bank BJB Cabang Indramayu. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang pegawai Bank BJB Cabang Indramayu dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017:85) dan juga Menurut Novella (2021) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Setiap individu yang diambil sebagai sampel akan diminta mengisi kuesioner sesuai skala linkert dengan skala 1-5 (sangat tidak setuju - sangat setuju).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Validasi

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasi masing-masing pernyataan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarikan kepada 30 responden. Berikut merupakan Uji Validitas yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Variabel

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket.
Keterikatan Pegawai (X ₁)	X ₁ . 01	0,522	0,361	Valid
	X ₁ . 02	0,588	0,361	Valid
	X ₁ . 03	0,674	0,361	Valid
	X ₁ . 04	0,594	0,361	Valid
	X ₁ . 05	0,707	0,361	Valid
	X ₁ . 06	0,623	0,361	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	X ₂ . 01	0,718	0,361	Valid
	X ₂ . 02	0,587	0,361	Valid
	X ₂ . 03	0,690	0,361	Valid
	X ₂ . 04	0,663	0,361	Valid
	X ₂ . 05	0,580	0,361	Valid
	X ₂ . 06	0,414	0,361	Valid
Kinerja	X ₂ . 07	0,550	0,361	Valid
	X ₂ . 08	0,447	0,361	Valid
	X ₂ . 09	0,500	0,361	Valid
	X ₂ . 10	0,438	0,361	Valid
	X ₂ . 11	0,628	0,361	Valid
	X ₂ . 12	0,403	0,361	Valid
Kinerja	Y. 01	0,562	0,361	Valid

Pegawai (Y)	Y. 02	0,834	0,361	Valid
	Y. 03	0,765	0,361	Valid
	Y. 04	0,431	0,361	Valid
	Y. 05	0,781	0,361	Valid
	Y. 06	0,775	0,361	Valid
	Y. 07	0,834	0,361	Valid
	Y. 08	0,765	0,361	Valid
	Y. 09	0,776	0,361	Valid
	Y. 10	0,713	0,361	Valid

Sumber: Data olahan peneliti, 2022

Hasil pengolahan uji validitas pada 28 pernyataan sebagai indikator yang berasal dari variabel keterikatan pegawai, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai, setelah dilakukan pengujian validitas yang ternyata semua pertanyaan yang ada valid. Menurut Sugiyono (2017) menunjukkan juga derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

B. Analisis Realibilitas

Menurut Sugiyono (2017) syarat untuk instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas Cronbach Alpha \geq 0,7. Maka pernyataan pada dimensi tersebut adalah reliabel. Berikut merupakan uji reliabilitas yang dilakukan penulis yang akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket
Keterikatan Pegawai (X ₁)	0,748	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0,734	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,771	0,70	Reliabel

Sumber: Data olahan peneliti, 2022

Dari perhitungan uji realibilitas dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, semua pernyataan dinyatakan reliabel, karena semua variabel memperoleh nilai Cronbach Alpha diatas 0,7.

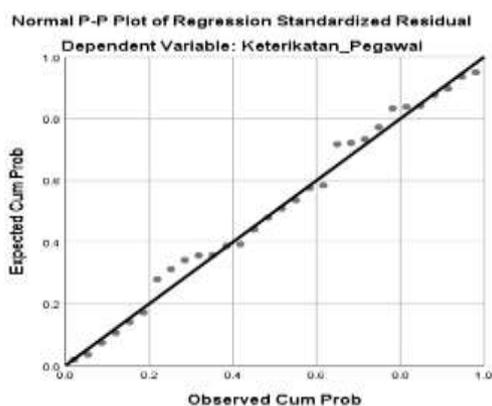
C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73762545
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.046
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normal Uji normalitas lain yang dapat digunakan adalah berupa plot grafik dimana asumsi normalitasnya terpenuhi titik-titik pada grafik mendekati ke sumbu yang diagonal. Berikut adalah normal P-P plot dari uji normalitas yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini beserta dengan penjelasannya.



Gambar 3. Grafik P.Plot

Analisis kenormalan juga berdasarkan metode Kolmogorov-Smirnov mensyaratkan kurva normal apabila nilai signifikan berada di atas batas maximum error, yaitu 0,05. Adapun dalam analisis regresi, yang di uji kenormalan adalah nilai residual atau variabel gangguan yang bersifat stokastik acak, maka data di atas dapat digunakan karena pada variabel residual berdistribusi dengan normal. Adapun dari gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-	2.339		-585	.561
Keterikatan Pegawai	1.370				
Lingkungan Kerja Fisik	-.062	.105	-.103	-.593	.555
	.101	.059	.300	1.726	.090

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data olahan peneliti, 2022

Nilai Sig. pada variabel keterikatan pegawai dan lingkungan kerja fisik $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pada kedua variabel tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a			t	Sig	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	6.936	3.980		1.743	.093		
Keterikatan Pegawai	.231	.083	.449	2.769	.010	0.758	1.318
Lingkungan Kerja Fisik	.162	.079	.335	2.068	.048	0.758	1.318

Sumber: Data olahan peneliti, 2022

Nilai VIF dari kedua variabel bebas = $1,318 < 10$. Dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas, artinya tidak adanya korelasi antara variabel independen yaitu keterikatan pegawai dan lingkungan kerja fisik. Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2016).

D. Analisis Regresi Linier Berganda

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pada Keterikatan Pegawai (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bank BJB Cabang Indramayu. Dari pengolahan

data yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

α = konstanta

β_1 = koefisien regresi X_1

β_2 = koefisien regresi X_2

X_1 = Keterikatan Pegawai

X_2 = Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.806	3.929		4.023	.000
Keterikatan Pegawai	.656	.176	.480	3.735	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.212	.099	.276	2.151	.036

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data olahan peneliti, 2022

Maka yang diperoleh model regresinya adalah: $Y = 15,806 + 0,656 X_1 + 0,212 X_2$. Berdasarkan model regresinya maka diperoleh analisis seperti berikut:

- Konstanta sebesar 15,806 menyatakan bahwa jika Keterikatan Pegawai (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) konstan atau tidak mengalami perubahan maka besarnya skor Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 15,806.
- Koefisien regresi variabel jika Keterikatan Pegawai (X_1) sebesar 0,656 artinya setiap peningkatan satu skor Keterikatan Pegawai (X_1) akan menambah skor Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,656 dengan asumsi Lingkungan Kerja Fisik (X_2) konstan.
- Koefisien regresi variabel jika Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,212 artinya setiap peningkatan satu skor Lingkungan Kerja Fisik (X_2) akan menambah skor Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,212 dengan asumsi Keterikatan Pegawai (X_1) konstan.

2. Uji Koefisien Korelasi

Berikut analisis korelasi simultan antara Keterikatan Pegawai (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y):

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Correlations				
		Keterikatan_Pegawai	Lingkungan_Kerja_Fisik	Kinerja_Pegawai
Keterikatan_Pegawai	Pearson Correlation	1	.614**	.556**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001
	N	30	30	30
Lingkungan_Kerja_Fisik	Pearson Correlation	.614**	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006
	N	30	30	30
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.556**	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	
	N	30	30	30

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

Sumber: Data olahan peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel di atas, maka diperoleh Koefisien korelasi antara Keterikatan Pegawai (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,556 dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Menurut kriteris koefisien korelasi nilai 0,556 berada di rentang 0,400 – 0,599 yang merupakan kategori hubungan sedang dan memiliki nilai positif, maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Keterikatan Pegawai (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y). Berikut analisis korelasi parsial antara Keterikatan Pegawai (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y):

Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X_1)

Correlations			
		Keterikatan_Pegawai	Kinerja_Pegawai
Keterikatan_Pegawai	Pearson Correlation	1	.556**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	30	30
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	30

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

Sumber: Data olahan peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel di atas, maka diperoleh Koefisien korelasi antara Keterikatan Pegawai (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,556 dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Menurut kriteris

koefisien korelasi nilai 0,556 berada di rentang 0,400-0,599 yang merupakan kategori hubungan sedang dan memiliki nilai positif, maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Keterikatan Pegawai (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y). Berikut ini analisis korelasi parsial antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y):

Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X₂)

Correlations				
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Pegawai	
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.614**	
	Sig. (2-tailed)		.001	
	N	30	30	
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.614**	1	
	Sig. (2-tailed)	.001		
	N	30	30	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Data olahan peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel di atas, maka diperoleh Koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,614 dengan nilai Sig. 0,001 < 0,05. Menurut kriteris koefisien korelasi nilai 0,614 berada di rentang 0,600-0,799 yang merupakan kategori hubungan tinggi dan memiliki nilai positif, maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan juga signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y).

3. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.422	1.80083

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Pegawai, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Data olahan peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas tersebut maka didapat R sebesar 0,680. Nilai tersebut menunjukkan derajat kekuatan hubungan antara keterikatan pegawai dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai berada pada kisaran yang tinggi. Nilai Adjusted R Square = 0,462 artinya kontribusi variabel

keterikatan pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sebesar 46,2% sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut. Dengan kata lain, sebesar 46,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh keterikatan pegawai dan lingkungan kerja fisik. Berikut hasil uji koefisien determinasi parsial Keterikatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y):

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X₁)

Model	Coefficients				Correlations			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Zero-order	Partial Part
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	15.513	0.432			36.02	.000		
Keterikatan Pegawai	1.198	.324	.556	.358	.001	.556	.358	.556

Sumber: Data olahan peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji tabel di atas dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh secara parsial antara dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \text{Beta} * \text{Zero Order}$$

$$R = 0,556 * 0,556 = 0,309$$

Maka koefisien determinasi parsial antara antara Keterikatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,309 maka sebesar 30,9% kontribusi Keterikatan Kerja (X1) secara parsial dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Berikut ini hasil uji koefisien determinasi parsial Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y):

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X₁)

Model	Coefficients				Correlations			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Zero-order	Partial Part
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	16.242	0.074			217.98	.000		
Lingkungan Kerja Fisik	.321	.175	.491	.296	.000	.491	.491	.491

Sumber: Data olahan peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji tabel di atas dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh secara parsial antara dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \text{Beta} * \text{Zero Order}$$

$$R = 0,491 * 0,491 = 0,241$$

Maka koefisien determinasi parsial antara antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,241

maka sebesar 24,1% kontribusi Lingkungan Kerja Fisik (X₂) secara parsial dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

4. Uji Hipotesis Secara Simultan

Tabel 12. Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	75.139	2	37.570	11.585	.000 ^b
	Residual	87.561	27	3.243		
	Total	162.700	29			

Sumber: Data olahan peneliti, 2022

a) Hipotesis:

- 1) H₀: Tidak terdapat Pengaruh Keterikatan Pegawai (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- 2) H_a: Terdapat Pengaruh Keterikatan Pegawai (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

b) Dasar Pengambilan Keputusan:

$$F_{0,05;2;27} = 3,354$$

- 1) Jika nilai F hitung < 3,354 dan nilai sig > 0,05 maka H₀ diterima.
- 2) Jika nilai F hitung > 3,354 dan nilai sig < 0,05 maka H₀ ditolak.

c) Kesimpulan:

Nilai F hitung sebesar 11,585 > 3,354 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa H₀ ditolak dan juga H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Keterikatan Pegawai (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5. Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.587	2.217		7.934	.000
Keterikatan Pegawai	.126	.043	.163	2.913	.004
Lingkungan Kerja Fisik	.352	.046	.428	7.624	.000

Sumber: Data olahan peneliti, 2022

E. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil pengujian secara statistik dapat diketahui dengan jelas bahwa variabel keterikatan pegawai dan lingkungan kerja fisik juga berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Penjelasan dari masing-masing pada variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa keterikatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, apabila pegawai Bank BJB Cabang Indramayu memiliki keterikatan pegawai yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya keterikatan pegawai yang baik maka mengindikasikan adanya kinerja pegawai yang baik pula.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, apabila pegawai Bank BJB Cabang Indramayu memiliki lingkungan kerja fisik yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik maka mengindikasikan adanya kinerja pegawai yang baik pula.

3. Pengaruh Keterikatan Pegawai dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa keterikatan pegawai dan lingkungan kerja fisik juga berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pegawai Bank BJB Cabang Indramayu, maka penelitian ini mampu membuktikan hipotesis ketiga. Dengan adanya keterikatan pegawai dan juga lingkungan kerja fisik yang baik dan tinggi dapat mengarahkan kemampuan dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas sehingga kinerja pegawai akan lebih baik lagi. Upaya meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi perlu ditunjang oleh lingkungan kerja fisik yang baik dan bisa mendukung sumber daya manusia yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian “Pengaruh Keterikatan Pegawai dan juga Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Indramayu”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Bank BJB Cabang Indramayu. Hasil ini memberikan gambaran bahwa keterikatan pegawai perlu ditingkatkan lebih baik lagi untuk membantu karyawan lebih produktif sehingga membantu stabilitas ketercapaian target perusahaan secara bulanan atau tahunan.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BJB Cabang Indramayu. Faktor ini menjadi lebih mudah karena hanya berkaitan dengan lingkungan fisik seperti menambah fasilitas dan juga melakukan dekorasi ruangan untuk dapat menciptakan suasana ruangan kerja yang lebih nyaman.
3. Keterikatan pegawai dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Bank BJB Cabang Indramayu. Efek gabungan ini akan membuat tujuan peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih cepat karena masing-masing variabel membawa pengaruh yang positif juga sehingga penerapan strategi ini tentu akan baik bagi program peningkatan kinerja pegawai.

B. Saran

Berikut ini beberapa saran yang dapat dilakukan Bank BJB cabang Indramayu sebagai lanjutan dari simpulan penelitian ini:

1. Program pengembangan karyawan dapat dilakukan secara individu ataupun individu seperti budaya mengapresiasi sekecil apapun pencapaian, membuat hari khusus dimana karyawan juga dapat berinspirasi tentang bagaimana meningkatkan motivasi kerja, serta pelatihan untuk supervisor atau pimpinan tim untuk lebih mampu menimbulkan sikap semangat bekerja.
2. Membuat kegiatan bersama dalam 1 bulan sekali yaitu hari bersih bersama dan menyediakan tempat/ruang khusus yang dapat didekorasi oleh pegawai dengan kreativitas mereka dan dapat dilihat oleh nasabah ketika berkunjung sebagai bentuk dekorasi. Hal ini akan membantu menumbuhkan rasa memiliki juga.

3. Perusahaan bisa mulai membuat target kecil harian, kesuksesan besar selalu dimulai dari kesuksesan kecil yang dilakukan dengan cara konsisten dan terus menerus. Jika perusahaan menginginkan target yang dibuat tercapai, bisa dimulai dengan karyawan tetap focus dan berjalan sesuai dengan tujuan jangka panjang.
4. Agar perusahaan bisa tetap menjaga kualitas dan kecepatan dalam bekerja, memberikan lingkungan kerja yang baik adalah salah satu cara yang baik dilakukan oleh perusahaan. Lingkungan kerja bisa berupa fasilitas kerja, suasana kerja, dan kenyamanan ruangan.
5. Kehadiran berbagai teknologi baru memungkinkan learning & training program dapat dilakukan dengan terobosan yang lebih menyenangkan. Misalnya dengan cara memanfaatkan augmented reality (AR). Perusahaan nantinya bisa melakukan program pembelajaran lebih mudah serta menghemat waktu, proses pembelajaran yang dilakukan secara cepat memberikan manfaat lebih optimal bagi karyawan maupun perusahaan.
6. Tim Sumber Daya Manusia dapat membuat kalender tahunan, tentunya setiap kegiatan dapat memiliki variasi tema yang berbeda agar kegiatan terasa dinamis dan menarik.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Eka, S. d. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, 40(1), 76-85.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 50-62.
- McShane, S. d. (2018). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rorong, S. V. (2016). The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance at PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Journal EMBA*, 4(1), 441-450.
- Schaufeli, B. &. (2017). Strategic and Proactive Approacher to Work Engagement. *Organisational Psychology*, 67-75.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sembiring, N. R. (2017). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HUMAN CAPITAL CENTER PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MK SEMARANG. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 50-62.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua*. Jakarta: Kencana Prenada Group.