

Faktor-Faktor Dalam Performa Karyawan

Aang Syahdina¹, Ibrahim Ilham Arulia^{2*}, Nabila Priyanta³, Naeli Radya Khairina⁴, Rasya Amelia⁵, Sabriena Khairunnissa⁶, Zaskia Swastika Saksana Aji⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I

^{2*} Corresponding author E-mail: ibrahim08112005@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 26-05-2025

Revision: 09-07-2025

Published: 09-07-2025

DOI Article:

10.62421/jibema.v3i1.137

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak keterlibatan karyawan, loyalitas terhadap organisasi, budaya kerja, serta area kerja terhadap performa karyawan di PT. Tunas Antarnusa Muda (TAM) Cargo cabang Jakarta Timur. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan mengambil sampel sebanyak 187 orang dari total 350 karyawan menggunakan teknik pengambilan sampel Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa keempat variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Organisasi, Tradisi Kerja, Wilayah Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research seeks to examine how employee engagement, organizational loyalty, workplace culture, and work location affect the performance of employees at PT. Tunas Antarnusa Muda (TAM) Cargo, East Jakarta branch. A quantitative method was employed, involving a sample of 187 participants selected from a total population of 350 employees using the Slovin formula. Data were gathered through a Likert-scale questionnaire and subsequently analyzed with the Partial Least Squares (PLS) technique utilizing SmartPLS version 4.0 software. The results reveal that all four factors positively and significantly contribute to enhancing employee performance.

Key word: Employee Engagement, Organizational Loyalty, Work Culture, Work Area and Employee Performance.

Acknowledgment

©2025 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen krusial dalam sebuah organisasi yang berfungsi sebagai aset nonfisik utama dalam menjalankan serta menjaga keberlangsungan organisasi baik secara fisik maupun nonfisik. Oleh sebab itu, perusahaan harus mengambil langkah-langkah strategis agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup berbagai kegiatan seperti pengembangan karier, pelaksanaan kebijakan, dan proses rekrutmen dengan fokus utama pada peningkatan produkti-

vitas organisasi melalui perbaikan efektivitas serta kualitas kehidupan kerja para karyawan, sehingga mereka dipandang sebagai aset yang sangat berharga.

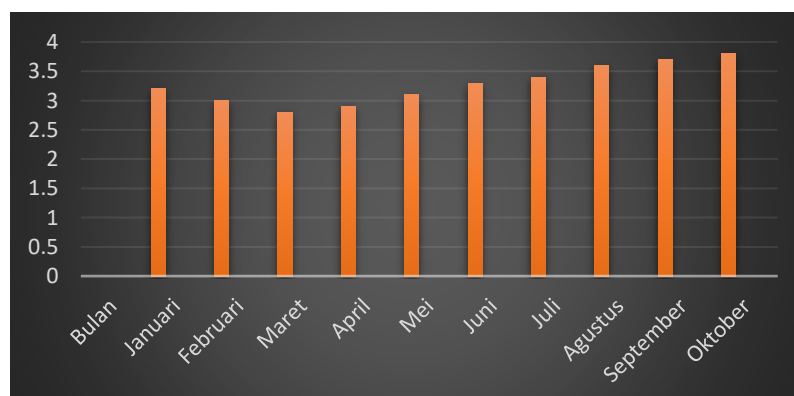
Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas, yang mencerminkan kemampuan dalam menjalankan tugas. Kinerja yang optimal biasanya didukung oleh keterikatan psikologis, emosional, dan fisik karyawan terhadap pekerjaannya, yang menimbulkan semangat serta komitmen tinggi dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Studi menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja.

Selain keterlibatan, loyalitas terhadap organisasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Komitmen karyawan terhadap visi dan misi perusahaan berpengaruh pada tingkat absensi, pergantian tenaga kerja, serta produktivitas.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah tradisi kerja dan budaya organisasi. Tradisi kerja berupa nilai-nilai dan norma yang membentuk sikap serta perilaku sehari-hari karyawan, yang membedakan karakteristik perusahaan. Budaya organisasi yang kuat dan tradisi kerja yang positif dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja juga memiliki peran penting. Kondisi tempat kerja yang kondusif mendukung aktivitas serta produktivitas karyawan, sementara lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja. Berbagai penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Di PT. Tunas Antarnusa Muda Cargo (TAM Cargo), ditemukan beberapa kendala seperti terbatasnya kesempatan pengembangan, komunikasi yang kurang efektif, peraturan yang membingungkan, serta kondisi ruang kerja yang tidak nyaman, yang berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menelaah pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas organisasi, tradisi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja di perusahaan tersebut.



Gambar 1. Grafik Tren Kinerja Karyawan TAM Cargo

Sumber: data sekunder diolah (2025)

Dapat dilihat dari gambar diatas bahwa pada bulan Januari–Maret terjadi penurunan kinerja, kemungkinan karena masalah internal seperti komunikasi atau fasilitas kerja. April–Juni kinerja mulai membaik seiring evaluasi dan perbaikan lingkungan kerja. Juli–Oktober tren positif terus berlanjut, diduga karena peningkatan keterlibatan dan loyalitas karyawan.

Penelitian ini menggunakan teori Goal Setting dari Locke, yang menekankan pentingnya penetapan tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur guna meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Pemahaman yang jelas mengenai tujuan perusahaan diyakini mampu memberikan dampak positif terhadap perilaku kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pengumpulan data utama yang diperoleh langsung dari 187 pegawai PT. Tunas Antarnusa Muda (TAM Cargo) di wilayah Jakarta Timur melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert. Sampel diambil secara proporsional dari total populasi sebanyak 350 karyawan dengan menggunakan rumus Slovin untuk setiap divisi. Variabel yang dianalisis mencakup keterlibatan karyawan, loyalitas terhadap organisasi, budaya kerja, dan area kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang relevan untuk masing-masing variabel dan disebarkan langsung kepada responden sehingga data yang diperoleh merupakan data primer. Respon pada kuesioner diberi skor mulai dari 1 hingga 5, dengan rentang dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju, guna mempermudah proses analisis kuantitatif.

HASIL

Hasil penelitian ini diperoleh melalui pengolahan data menggunakan SmartPLS 4.0 dengan pendekatan Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Analisis dilakukan terhadap lima konstruk, yaitu Keterlibatan Karyawan (X1), Loyalitas Organisasi (X2), Tradisi Kerja (X3), Wilayah Kerja (X4) dan Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Validitas Konvergen

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen, seluruh indikator pada penelitian ini menunjukkan nilai loading factor lebih dari 0,7. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan telah mampu mengukur konstruk secara tepat dan akurat.

Tabel 1. Nilai Loading Factor Variabel Penelitian sesudah eliminasi

Konstruk	Pernyataan	Outer Loading
Kinerja Karyawan	PK 2	0,704
	PK 3	0,812
	PK 4	0,826

Konstruk	Pernyataan	Outer Loading
	PK 5	0,832
	PK 8	0,773
	PK 9	0,821
	PK 10	0,799
	PK 11	0,790
	PK 12	0,772
	PK 13	0,809
	PK 14	0,801
	PK 15	0,786
	Keterlibatan Karyawan	
	KK 1	0,840
	KK 2	0,786
	KK 3	0,821
	KK 4	0,843
	KK 5	0,774
	KK 6	0,818
	KK 7	0,820
	KK 8	0,749
	KK 9	0,731
	KK 10	0,810
	KK 12	0,748
	KK 13	0,825
Loyalitas Organisasi	LO 1	0,760
	LO 2	0,766
	LO 3	0,762
	LO 4	0,796
	LO 5	0,848
	LO 6	0,875
	LO 7	0,831
	LO 9	0,837
	LO 10	0,787
	LO 11	0,796
	LO 12	0,879
	LO 13	0,806
	LO 14	0,769
	LO 15	0,776
Tradisi Kerja	TK 1	0,765
	TK 2	0,730
	TK 3	0,724
	TK 4	0,754
	TK 5	0,783
	TK 6	0,765
	TK 7	0,818
	TK 8	0,833
	TK 9	0,770
	TK 10	0,745
	TK 12	0,737
	TK 13	0,798
	TK 14	0,826

Konstruk	Pernyataan	Outer Loading
	TK 17	0,815
	TK 18	0,843
	TK 19	0,824
	TK 20	0,819
	TK 21	0,824
Wilayah Kerja	WK 1	0,764
	WK 2	0,786
	WK 3	0,770
	WK 4	0,768
	WK 5	0,771
	WK 6	0,761
	WK 7	0,774
	WK 8	0,815
	WK 9	0,844
	WK 10	0,828
	WK 11	0,887
	WK 12	0,862
	WK 13	0,861

Sumber: Data diolah (2025)

Pengujian Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diukur menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE). Seluruh konstruk menunjukkan nilai AVE lebih dari 0,5, yang mengindikasikan bahwa konstruk-konstruk tersebut memiliki validitas diskriminan yang kuat. Hal ini berarti setiap konstruk mampu membedakan dirinya dengan jelas dari konstruk lain yang ada dalam model penelitian.

Tabel 2. Nilai AVE Setiap Variabel

No	Variabel	AVE
1	Keterlibatan Karyawan	0,631
2	Loyalitas Organisasi	0,637
3	Tradisi Kerja	0,652
4	Wilayah Kerja	0,621
5	Kinerja Karyawan	0,653

Sumber: Data diolah (2025)

Pengujian Reabilitas

Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Kinerja Karyawan, Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Organisasi, Tradisi Kerja, dan Wilayah Kerja, memiliki nilai Cronbach's Alpha antara 0,947 hingga 0,964. Sedangkan nilai Composite Reliability berada pada rentang 0,953 sampai 0,967. Hal ini menandakan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria reabilitas yang ditetapkan.

Tabel 3. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Rho A	<i>Composite Reability</i>
Kinerja Karyawan	0,947	0,948	0,953
Keterlibatan Karyawan	0,948	0,951	0,955
Loyalitas Organisasi	0,959	0,964	0,963
Tradisi Kerja	0,964	0,965	0,967
Wilayah Kerja	0,955	0,957	0,961

Sumber: Data diolah (2025)

Dengan demikian, berdasarkan pengolahan data menggunakan SmartPLS (2025), dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel karena telah melampaui batas minimum realibilitas sebesar 0,7 baik pada *Cronbach's Alpha* maupun *Composite Reliability*.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji model struktural, ditemukan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p\text{-value} = 0,000$). Artinya, semakin tinggi keterlibatan, semakin baik kinerja karyawan yang ditunjukkan. Loyalitas organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p\text{-value} = 0,026$), meskipun arah hubungannya negatif. Selanjutnya, tradisi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p\text{-value} = 0,000$), menunjukkan pentingnya nilai dan norma kerja dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja pun memberikan pengaruh signifikan ($p\text{-value} = 0,006$), di mana kondisi kerja yang mendukung dapat mendorong kinerja lebih baik.

Tabel 4. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values
Keterlibatan Karyawan → Kinerja Karyawan	0,409	0,405	0,088	4,666	0,000
Loyalitas organisasi → Kinerja Karyawan	-0,168	-0,165	0,086	1,985	0,0026
Tradisi Kerja → Kinerja Karyawan	0,493	0,499	0,090	5,454	0,000
Wilayah Kerja → Kinerja Karyawan	0,196	0,194	0,078	2,529	0,006

Sumber: Data diolah (2025)

PT Tunas Antarnusa Muda Cargo (TAM Cargo) merupakan perusahaan di bidang logistik yang menempatkan kualitas layanan sebagai faktor utama untuk mempertahankan pelanggan sekaligus meningkatkan reputasi perusahaan. Kualitas tersebut terlihat dari keamanan pengiriman barang, ketepatan

waktu dalam proses pengantaran, serta fasilitas yang lengkap dan memadai. Selain itu, kecepatan dan frekuensi layanan juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan kemampuan bersaing di pasar. Faktor biaya dan harga yang kompetitif juga menjadi pertimbangan penting bagi pelanggan, sehingga TAM Cargo berupaya memberikan tarif yang kompetitif serta menyediakan perlindungan asuransi guna mengurangi risiko yang mungkin terjadi.

Budaya perusahaan yang sehat dan kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan, yang secara langsung berdampak pada mutu layanan dan produktivitas perusahaan. Prosedur perjanjian dan kompensasi yang transparan memberikan rasa aman bagi pelanggan. Dukungan dari infrastruktur yang memadai serta jaringan cabang yang luas mempermudah akses layanan ke berbagai wilayah. Pengelolaan yang baik terhadap seluruh aspek ini dapat meningkatkan kepercayaan pelanggan, memperluas pangsa pasar, dan mendukung pertumbuhan bisnis TAM Cargo secara berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Kinerja karyawan menjadi elemen penting dalam kesuksesan PT Tunas Antarnusa Muda Cargo sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman dan logistik. Faktor utama yang memengaruhi kinerja tersebut adalah motivasi dan kesejahteraan karyawan. Pemberian insentif, bonus, serta penghargaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan untuk memberikan hasil terbaik, sementara kondisi kesejahteraan fisik dan mental turut mendukung produktivitas sehari-hari.

Lingkungan kerja yang mendukung, seperti suasana yang aman, fasilitas yang memadai, dan hubungan antar karyawan yang harmonis, menciptakan rasa nyaman serta efisiensi dalam bekerja. Kepemimpinan yang komunikatif dan budaya organisasi yang positif juga memberikan pengaruh besar terhadap loyalitas dan motivasi kerja, karena pemimpin yang suportif dapat membangun tim yang kuat dan solid.

Kemampuan individu yang diperkuat melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan meningkatkan keterampilan, kepercayaan diri, serta kepuasan kerja para karyawan. Sistem penghargaan dan insentif yang adil, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memacu karyawan untuk berprestasi dan menciptakan suasana persaingan yang sehat.

Penggunaan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan operasional membantu meningkatkan efektivitas kerja. Komunikasi yang efektif antar departemen sangat penting agar setiap anggota memahami tugas dan tanggung jawabnya, serta bekerja bersama mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, pengalaman kerja dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan juga berperan dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang berpengalaman mampu menyelesaikan

pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat, sementara partisipasi dalam pengambilan keputusan menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil kerja.

SIMPULAN

Hasil analisis memperlihatkan bahwa keempat variabel yang diteliti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterikatan karyawan memegang peranan penting dalam peningkatan performa; semakin tinggi tingkat keterikatan, maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan. Komitmen perusahaan juga memberikan kontribusi positif, meskipun masih terdapat sejumlah karyawan yang belum sepenuhnya merasakan keterikatan emosional dengan perusahaan. Selain itu, upaya untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih maksimal serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman turut berperan dalam peningkatan performa karyawan.

Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa PT TAM Cargo perlu memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor tersebut. Peningkatan keterikatan karyawan harus menjadi prioritas, khususnya dalam hal dedikasi dan konsentrasi kerja. Komitmen perusahaan juga perlu diperkuat agar karyawan merasa lebih loyal dan terhubung secara emosional. Budaya kerja yang sudah positif harus terus dipertahankan dan dikembangkan secara berkelanjutan. Selain itu, evaluasi terhadap lingkungan kerja sangat penting guna memastikan karyawan merasa aman dan nyaman saat menjalankan tugasnya.

Berdasarkan kesimpulan dan rekomendasi tersebut, PT TAM Cargo disarankan untuk lebih fokus dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan memberikan perhatian khusus pada pengembangan karyawan, peningkatan kesejahteraan, pembentukan budaya kerja yang mendukung, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan aman. Untuk penelitian berikutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang belum diteliti serta memperluas jumlah responden agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan komprehensif. Peneliti umum diharapkan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai referensi sekaligus memperkaya pemahaman mengenai pengaruh faktor internal perusahaan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. N., & Fithriana, N. (2018). *Employee engagement (Pada sektor bisnis dan publik)* (C.I. Gunawan, Ed.). CV. IRDH (Research & Publishing).
- Afridhamita, C., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Pengembangan karier, keterikatan karyawan, komunikasi interpersonal, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Dharma Transport. *Jurnal Manajemen*, 13-28.
- Amalia, D., & Ananda, R. (2019). Budaya organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja: Adakah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan? *Jurnal Manajemen dan perbankan*, 6(3), 1-10. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v6i3.284>.

- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision Internasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 24-32.
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh keterikatan karyawan dan komitmen kerja. *Jurnal Manager*, 529-539. <https://ejournal.uikabogor.ac.id/index..php/Manager/index>.
- Ariyani, R. P., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 113-122.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening. *JIMEBIS-Scientific Journal of Students Islamic Economics and Business*, 2(1), 8-17. <https://doi.org/10.22373/jimebisv2i1.191>.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W., & Imbayani, I. G. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan outsourcing pada perusahaan penyedia jasa outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Jurnal EMAS*, 139-151.
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 1206-1213. <https://jiip.stkipyapisdampu.ac.id/>.
- Novitasar, Y., & Rivai, H. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XXX. *Jurnal Mirai Management*, 332-353. <https://journal.sticamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Yulius, Y. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan era new normal dan society 5.0*. Penerbit KBM Indonesia.