

Diterima : February 01, 2021  
Disetujui : February 05, 2021  
Diterbitkan: February 24, 2021

**Conference on Management, Business,  
Innovation, Education and Social Science**  
<https://journal.uib.ac.id/index.php/combrates>

## **Analisis Pengaruh Faktor – Faktor Keterlibatan Karyawan terhadap Produktivitas Organisasi pada ritel Alfamart dan Indomaret kota Batam**

**Antony S<sup>1</sup>, Rohana Nainggolan<sup>2</sup>**

Email korespondensi: [Antony.sentoso@uib.edu](mailto:Antony.sentoso@uib.edu)<sup>1</sup>, [1741082.rohana@uib.edu](mailto:1741082.rohana@uib.edu)<sup>2</sup>

*Fakultas Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia*

### **Abstrak**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen kerja sebagai faktor – faktor keterlibatan karyawan terhadap produktivitas organisasi pada ritel Alfamart dan Indomaret kota Batam.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, kuisisioner dibagikan kepada responden guna mendapatkan data primer. Populasi dalam penelitian ini karyawan terhadap produktivitas organisasi pada ritel Alfamart dan Indomaret kota Batam. Kuisisioner yang dibagikan sebanyak 100 kuisisioner, Kembali sebanyak 100 kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dan untuk mengetahui pengaruh mediasi akan menggunakan aplikasi *SMART PLS.3*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *R Square* pada variabel dependen Produktivitas Organisasi adalah 0,658 (65,8%) yang berarti variabel independen Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja, dan Lingkungan Kerja yang dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan mampu menerangkan variabel dependen sebesar 65,80%, kemudian untuk 34,2% lainnya diterangkan dengan adanya faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata Kunci:** Produktivitas Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Gaya Kepemimpinan.

### **Pendahuluan**

Produktivitas karyawan memengaruhi hasil suatu perusahaan. Perusahaan perlu untuk menciptakan usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas organisasi seperti salah satunya meningkatkan keterlibatan karyawan. Berbagai sistem mampu digapai oleh perusahaan sebagai usaha untuk menumbuhkan produktivitas seperti memberi dukungan pimpinan dalam menggerakkan pekerjaan, komunikasi yang dibangun lebih baik, menciptakan komitmen yang bisa mengikat karyawan. Fenomena yang timbul dalam kepemimpinan yang positif akan membangkitkan pikiran positif, pembicaraan yang positif dan adanya dorongan kinerja yang positif dan menciptakan ruang lingkup yang lebih nyaman.

Keterlibatan karyawan lebih daripada berbicara tentang kepuasan karyawan karena keterlibatan karyawan mampu mendorong kinerja karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki keterlibatan pada perusahaan akan mengerti dan paham tentang tujuan mereka, dimana, dan bagaimana mereka cocok dengan tujuan perusahaan tersebut. Hal tersebut mengarah kepada pengambil keputusan karyawan yang akan lebih baik.

Organisasi yang memiliki karyawan dengan keterlibatan tinggi akan menjadi nilai tambah sebagai tameng dalam persaingan bisnis pada masa Global ini. Keterlibatan dapat pula sebagai ukuran pertumbuhan dan dalam berinovasi. Keberhasilan organisasi dapat diukur dari tingkat keterlibatan karyawan melalui survey keterlibatan.

Mann & Harter (2016) telah melakukan penelitian sejak tahun 2000 dan mereka menemukan bahwa hanya 13% karyawan yang merasa terikat dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, Mann & Harter (2016) memperkirakan bahwa 21% peningkatan profitabilitas adalah hasil dari keterlibatan karyawan didalam perusahaan. Menurut Adair, McPershon dan Oehler, 2017 hanya 24% karyawan yang mempunyai keterlibatan didalam perusahaan dinilai dari Tren Global 2017. Dari hasil survei Gallup yang dilakukan oleh Rapid pada tahun 2017 di Afrika menunjukkan bahwa hanya 9% tenaga kerja yang aktif dan 45% tidak bekerja. Mayoritas (60%) dari keseluruhan tenaga di Afrika tidak memiliki *employee engagement* terhadap perusahaan.

Adapun beberapa tujuan penelitian ini meliputi:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen kerja sebagai faktor – faktor keterlibatan karyawan terhadap Produktivitas Organisasi pada ritel Alfamart dan Indomaret Kota Batam.

### **Tinjauan Pustaka**

Menurut Moletsane, Tefera, dan Migro (2019) menggambarkan produktivitas adalah produk dan jasa yang dihasilkan dari usaha kecil, produktivitas diukur dengan seberapa baik organisasi mengubah sumber dayanya. Produktivitas juga sebagai "*an economic input as output per unit*". Feigi, *et al.*, (2019) mengartikan produktivitas adalah rasio pengeluaran terhadap rasio pemasukan yang mana hal ini tergantung konteks dan konten ukuran output.

Bagi Yi dan Chan (2017) mengatakan bahwa produktivitas adalah efisiensi hasil dari produksi barang, mereka juga mengatakan produktivitas adalah hubungan antara output dan input yang mana hal ini terkait dengan proses produksi. Menurut Bolman & Deal (2018), De Clerk (2018) dan Scott & Davis (2015), Produktivitas organisasi adalah kesanggupan perusahaan mengapai misi yang sudah ditetapkan pada awalnya.

Keterikatan karyawan adalah sikap konkret karyawan didalam organisasi dimana ia bekerja (Moletsane, Tefera, dan Migro, 2019) Menurut mereka karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi terhadap organisasi akan memicu hasil produktivitas dan karyawan akan menyadari sistem organisasi dalam bisnis tersebut adalah hal penting. Menurut Gallup (2016) karyawan yang mau melibatkan diri secara emosional terhadap organisasi akan jauh lebih berinvestasi dan mampu memberikan nilai positif terhadap keberhasilan organisasi.

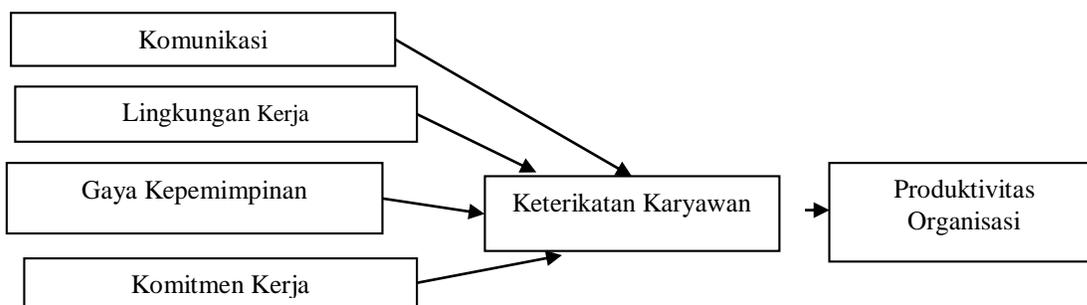
Komunikasi mempunyai fungsi dasar pada koneksi antar individual maupun departemen. " setiap anggota komunikasi perlu untuk melakukan komunikasi kepada setiap anggota lainnya ketika hendak melakukan tugas masing-masing. Anggota dapat melakukan interaksi hanya melalui komunikasi yang baik dan benar didalam organisasi. Komunikasi mempunyai peran integral pada seluruh proses manajemen dan untuk melakukan kegiatan organisasi (Moletsane, Tefera, dan Migro, 2019).

Menurut penelitian Schultz (2016) lingkungan kerja adalah suatu suasana yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan melakukan pekerjaannya, yang mana hal ini juga berhubungan dengan proses psikologis yang disebabkan oleh hal yang dirasakan ataupun dialami oleh pekerja terhadap pekerjaannya.

Kepemimpinan yang efektif dinilai sebagai salah satu kunci bagi organisasi yang sukses. Menurut Moletsane, Tefera, dan Migro, (2019) mengartikan kepemimpinan adalah bagian daripada proses satu individu mempengaruhi individu lainnya tujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Menurut Fiedler (2018) yang melakukan penelitian dan kemudian menemukan bahwa ketika anggota organisasi mempunyai tingkat hormat kepada pemimpinnya mempengaruhi tingkat produktivitas organisasi tersebut.

Komitmen kerja karyawan adalah salah satu bentuk respon afektif terhadap seluruh kegiatan – kegiatan organisasi dan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Moletsane, Tefera, dan Migro, 2019). Komitmen karyawan terhadap pekerjaannya menentukan tingkat kepuasan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan.

Berlandaskan kerangka pemikiran teoretis yang dijelaskan oleh beberapa peneliti terdahulu sebagai referensi, dengan ini penulis merincikan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model penelitian pengaruh Komunikasi, Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Kerja terhadap produktivitas organisasi dan keterikatan karyawan sebagai peran mediasi.

sumber: Moletsane, Tefera, dan Migiro (2019).

Melalui beberapa model penelitian terdahulu, penulis menetapkan hipotesis dari penelitian diatas yaitu:

- H1: Terdapat dampak positif antara Komunikasi dan produktivitas organisasi
- H2: Terdapat dampak positif antara Lingkungan kerja dan produktivitas organisasi
- H3: Terdapat dampak positif antara Gaya kepemimpinan dan produktivitas organisasi
- H4: Terdapat dampak positif antara Komitmen kerja dan produktivitas organisasi
- H5: Terdapat dampak positif antara Komunikasi dan keterikatan karyawan
- H6: Terdapat dampak positif antara Lingkungan dan keterikatan karyawan
- H7: Terdapat dampak positif antara Gaya kepemimpinan dan keterikatan karyawan
- H8: Terdapat dampak positif antara Komitmen kerja dan keterikatan karyawan
- H9: Terdapat dampak positif antara Keterikatan karyawan dan produktivitas organisasi

## Metodologi Penelitian

Sifat penelitian ini adalah kuantitatif untuk mengumpulkan data terkait faktor-faktor keterikatan karyawan dan produktivitas organisasi. Pembagian kuisioner pada responden kemudian hasil dari responden dijadikan sebagai data primer sebagai data yang diuji selanjutnya.

Pemilihan ritel Alfamart dan Indomaret dikarenakan banyaknya perekrutan karyawan yang minimal usia rata-rata 19 sampai dengan 21 tahun, hal ini menjadi pertimbangan peneliti untuk melakukan penelitian pada objek tersebut.

Penentuan jumlah sampel yang *representative* menurut Hair *et al.* ialah tergantung seberapa banyak jumlah indikator dikali dengan 5 sampai 10. Berikut peneliti uraikan perhitungan jumlah sampel yang akan disebar.

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= \text{Jumlah indikator} \times 5 \\ &= 18 \times 5 \\ &= 90 \end{aligned}$$

Dengan menggunakan cara perhitungan diatas, peneliti minimum menggunakan jumlah sampel sebanyak 90 responden yang akan diteliti pada penelitian ini.

Tehnik pengambilan data sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan tehnik *Accidental Sampling*. Pelaksanaan tehnik *Accidental Sampling* pada penelitian ini diberikan kepada karyawan – karyawan Alfamart dan Indomaret yang dijumpai oleh peneliti pada daerah Batam kota

Pada metode analisis data, pengolahan data digunakan dengan aplikasi *PLS (partial least square)*. Alasan penulis menggunakan aplikasi ini karena terdapat variabel mediasi pada model penelitian. Dengan menggunakan aplikasi *PLS* dapat menjelaskan bagaimana hubungan antar variabel laten.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Common Method Biases (CMB)

Dengan hasil *Harman's single factor tested* yang dikaji melalui metode SPSS 22 dan difungsikan sebagai kepastian besaran metode *variance* dengan akumulasi yang dimiliki oleh penulis. mengenai nilai *variance* pada penelitian ini adalah sebesar 26,925% atau < 50%. Hal ini menerangkan bahwa tidak ada satu pun *single factor* yang menjelaskan *variance* lebih dari 50% dapat disebut tidak terjadinya *common method biases*.

### Hasil Uji Validitas

hasil uji setiap daripada indikator berada pada nilai >0,5. Keterangan ini berarti keseluruhan indikator dianggap cukup memenuhi syarat atau disebut juga valid (Ghozali, 2011).

### Average Variance Extracted (AVE)

Bersadarkan pengolahan data oleh penulis, didapati nilai variabel komunikasi, komitmen kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan dan produktivitas organisasi memiliki nilai AVE >0,5. Hal ini menerangkan bahwa keseluruhan variabel telah mempunyai nilai *discriminant validity* yang baik.

### ***Cronbach's Alpha***

Berdasarkan pemaparan hasil uji data, bahwa nilai *cronbach's alpha* dari setiap variabel >0,5 sehingga dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### **Hasil Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *composite reliability* terhadap setiap indikator berada pada nilai >0.70, dengan demikian dikatakan seluruh variabel dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,70 (Hair et al., 2011).

### **Hasil Uji Olah Data**

<b>Variabel X</b>	<b>Variabel Y</b>	<b>T Statistics</b>	<b>P Values</b>	<b>Ket</b>
Komunikasi	Keterlibatan Karyawan	3,130	0,002	Sig
Komunikasi	Produktivitas Organisasi	1,635	0,103	Tidak Sig
Komitmen Kerja	Keterlibatan Karyawan	2,113	0,035	Sig
Komitmen Kerja	Produktivitas Organisasi	0,204	0,838	Tidak Sig
Lingkungan Kerja	Keterlibatan Karyawan	3,965	0,000	Sig
Lingkungan Kerja	Produktivitas Organisasi	0,465	0,642	Tidak Sig
Gaya Kepemimpinan	Keterlibatan Karyawan	1,652	0,099	Tidak Sig
Gaya Kepemimpinan	Produktivitas Organisasi	7,077	0,000	Sig
Keterlibatan Karyawan	Produktivitas Organisasi	0,174	0,862	Tidak Sig

H1: Komunikasi dan Keterlibatan Karyawan mempunyai hubungan yang signifikan

H2: Komunikasi dan Produktivitas Organisasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan

H3: Komitmen Kerja dan Keterlibatan Karyawan mempunyai hubungan signifikan

H4: Komitmen Kerja dan Produktivitas Organisasi tidak mempunyai hubungan signifikan

H5: Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Karyawan mempunyai hubungan signifikan

H6: Lingkungan Kerja dan Produktivitas Organisasi tidak mempunyai hubungan signifikan

H7: Gaya kepemimpinan dan Keterlibatan Karyawan tidak mempunyai hubungan signifikan

H8: Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Organisasi mempunyai hubungan yang signifikan

H9: Keterlibatan Karyawan dan Produktivitas Organisasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan.

### Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*) dipakai dengan tujuan melihat bagaimana interelasi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4.12 menjelaskan nilai *R Square* pada variabel dependen produktivitas organisasi adalah 0,658 (65,8%) yang berarti variabel independen komunikasi, gaya kepemimpinan, komitmen kerja, dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh keterikatan karyawan mampu menerangkan variabel dependen sebesar 65,80%, kemudian untuk 34,2% lainnya diterangkan dengan adanya faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Kesimpulan

Dari hasil uji olah data yang dilakukan oleh peneliti dengan pembagian kuisioner pada 100 responden ritel Alfamart dan Indomaret ditemukan bahwa keterikatan karyawan tidak memberikan kontribusi besar terhadap Produktivitas organisasi pada ritel Alfamart dan Indomaret. Dari beberapa faktor yang diteliti pada penelitian ini hanya ditemukan satu faktor saja yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan signifikan terhadap produktivitas organisasi pada ritel Alfamart dan Indomaret yang dengan demikian ritel Alfamart dan Indomaret perlu meningkatkan pola kepemimpinan yang akan mendukung hasil produktivitas organisasi.

### Daftar Pustaka

- [1] Kertiriasih, N. N. R., Sujana, I. W., & Suardika, I. N. (2018). The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20592–20600. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/468>
- [2] Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- [3] Milhem, M., Muda, H., & Ahmed, K. (2019). The Effect of Perceived Transformational Leadership Style on Employee Engagement: The Mediating Effect of Leader's Emotional Intelligence. *Foundations of Management*, 11(1), 33–42. <https://doi.org/10.2478/fman-2019-0003>
- [4] Setyowati, R., Lambey, L., & Rumokoy, F. (2018). the Effect of Leadership, Work Environment, and Discipline on Employees' Productivity At Pt. Amri Margatama Capital. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4515–4525.

- [5] Sulamuthu, G. A., & Yusof, H. M. (2018). Leadership style and employee engagement. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, 2018-March*, 3323–3330. <https://doi.org/10.15373/22778179/apr2014/90>
- [6] Wushe, T., & Shenje, J. (2019). The antecedents of employee engagement and their effect on public sector service delivery: The case study of government departments in harare. *SA Journal of Human Resource Management*, 17, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1082>
- [7] Binti Othman, R., Binti Mohd Rapi, R., Ezaili Binti Alias, N., Binti Jahya, A., & Wei Loon, K. (2019). Factors Affecting Employee Engagement: A Study among Employees in the Malaysian Construction Industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(7), 784–797. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i7/6178>
- [8] Chhetri, S. B. (2017). Predictors and Outcomes of Employee Engagement: Empirical Study of Nepali Employees. *Journal of Business and Management Research*, 2(1–2), 14–32. <https://doi.org/10.3126/jbmr.v2i1-2.18149>
- [9] Erajavarie Pillay, D. S. S. (2018). The Impact of employee engagement on organisational performance-a case of an Insurance Brokerage company in Gauteng. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(6), 66–76. <https://doi.org/10.9790/487X-2006076676>
- [10] Lacap, J. P. G. (2019). The mediating effect of employee engagement on the relationship of transformational leadership and intention to quit: Evidence from local colleges in pampanga, Philippines. *Asia-Pacific Social Science Review*, 19(1)
- [11] Ruck, K., Welch, M., & Menara, B. (2017). Employee voice: An antecedent to organisational engagement? *Public Relations Review*, 43(5), 904–914. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2017.04.008>
- [12] S, N., & Thomas, P. M. (2018). The Impact of Employee Engagement on Employee Loyalty. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, Volume-2(Issue-3), 324–331. <https://doi.org/10.31142/ijtsrd10914>

- [13] Srikanth, C. P., & Saraswathi, A. B. (2018). Employee Engagement as a Driver for the Organizational Performance. *International Journal Of Core Engineering & Management*, 5(3), 1–10.
- [14] Sahni, J. (2019). Role of Quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research*, 13(2), 285–300. <https://doi.org/10.24874/IJQR13.02-03>