

PENGARUH PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER BUMI GLOBAL NIAGA DI JAKARTA

Agung Kwartama¹ Titis Ari Wibowo²

*Email : agungkwartama1977@gmail.com¹ titisariwibowo37@gmail.com²
Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya¹ Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran²*

A. LATAR BELAKANG

Sistem transportasi laut kini sedang mengalami kemajuan maka dari itu perusahaan pelayaran mengalami peran penting sebagai perusahaan yang menyediakan jasa transportasi laut baik untuk mengangkut manusia, barang, hewan dan tumbuhan. Peran perusahaan pelayaran juga mempengaruhi dalam proses kegiatan perekonomian negara. Dibutuhkannya armada-armada perkapalan adalah sebuah bukti bahwa telah terbukanya kesempatan untuk mengembangkan bisnis pelayaran.

Sistem charter pada pola operasional PT. Untuk memenuhi kontrak dalam perjanjian yang telah disepakati dengan charterer diperlukan operasional kapal yang baik. Operasional kapal yang baik ditentukan dengan performa kapal yang baik pula. Kapal yang digunakan salah satunya adalah kapal jenis bulk carrier. Kapal ini utamanya untuk membawa kargo curah seperti batu bara. Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan di atas kapal atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. PT. Sumberbumi Global Niaga adalah sebuah perusahaan keluarga yang berupaya untuk membangun sistem SDM yang kuat secara terpadu dan bertahap baik secara kuantitas dan kualitas, pada unit bisnis utama maupun pendukung, yang berorientasi pada human capital. Proses perekrutan dan seleksi crew/anak buah kapal Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya perilaku kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dll. Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi. Perilaku

kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari ataskesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi atau perusahaan. Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dengan menciptakan perilaku kerja karyawan yang baik dengan pemberian motivasi pada kinerja karyawan yang tepat. Olehnya dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif untuk mendukung faktor tersebut. Dalam suatu perusahaan, perilaku kerja merupakan fungsi operatif, karena semakin baik perilaku kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa perilaku kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. menyatakan bahwa: «Performance is output derives from process, human otherwise.» Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. PT. Sumberbumi Global Niaga adalah salah satu perusahaan yang terletak di BSD, Tangerang Selatan yang bergerak di bidang jasa pelayaran. Berdasarkan observasi awal pada PT. Sumberbumi Global Niaga ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan perilaku kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kinerja karyawan dalam bekerjajadidak memperhatikan kuantitas pekerjaan ini dibuktikan dengan masih banyak pekerjaanyang bertumpuk yang belum diselesaikan, masih ada karyawan yang tidak memberikan alasan jika terlambat hadir di tempat kerja, kurangnya komunikasi antar karyawan, selain itu kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja Karyawan pada kantor PT. Sumberbumi

Global Niaga yakni sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi pelaksanaan tugas dan kompetensi kerja dari para karyawan. Kenyataan yang ada bahwa diantara para karyawan masih ada para karyawan yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas. Hal tersebut di atas tentunya sangat merugikan karyawan itu sendiri dan instansi yang bersangkutan. Semua itu karena kurangnya perhatian karyawan terhadap tugas yang diberikan serta tanggung jawabnya sebagai karyawan, sehingga pekerjaan yang harus diselesaikan hari ini tidak bisa terselesaikan dan selalu di tunda-tunda.

Berhubung betapa sangat pentingnya sebuah perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga, maka hal ini sangat penting untuk diperhatikan agar perilaku kerja karyawan dapat tertanam dengan baik pada diri masing-masing karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan. Peran pemimpin dalam memberikan perhatian kepada karyawan menjadi kurang maksimal, selain itu pendelegasian tugas pun harus dilakukan melalui perantara, yang menyebabkan hubungan dan komunikasi antara pemimpin dan karyawan berjalan tidak begitu baik. Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang pengaruh perilaku kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan dari penelitian tersebut

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Masih ada karyawan yang tidak memberikan alasan jika terlambat hadir di tempatkerja.
2. Kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab.
3. Kurangnya kesadaran karyawan tentang pentingnya perilaku kerja karyawan dalam bekerja.
4. Kurangnya komunikasi antar karyawan.
5. Kurangnya karyawan dalam bekerja tidak memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kinerja.

C. BATASAN MASALAH

Agar masalah yang diteliti tidak terlalu luas dan penelitian lebih terarah maka perlu adanya pembatasan masalah, pembatasan masalah dalam

penelitian ini adalah:

1. Rendahnya tingkat perilaku kerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.
2. Rendahnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pengamatan masalah diatas, maka penulis menyusun rumusan masalah yakni:

1. Apakah ada hubungan antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga?
2. Seberapa besarkah pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumberbumi Global Niaga?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.

Mengetahui bagaimana cara meningkatkan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan suatu pengetahuan bahwa perilaku kerja karyawan dapat menciptakan suatu kinerja karyawan yang baik di dunia perkantoran.

Untuk memecahkan masalah-masalah perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan-perusahaan sejenis dan peningkatan kinerja karyawan untuk PT. Sumberbumi Global Niaga.

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Dari pengertian perilaku kerja tersebut dapat disimpulkan perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku –perilaku dari para pekerja dimana yang mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan habit dan budaya kerja. Karena perilaku tiap individu tidak sama, manajemen sumber daya manusia harus benar-benar memahami perilaku masing-masing

karyawannya. Manusia diciptakan sebagai makhluk pengemban nilai-nilai moral, adanya akal dan budi pada manusia menyebabkan adanya perbedaan cara dan pola hidup yang berdimensi ganda, yakni kehidupan yang bersifat material dan kehidupan yang bersifat spiritual. Akal dan budi sangat berperan dalam usaha menciptakan pola hidup atau perilaku manusia itu sendiri. Selain akal dan budi tersebut di atas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku manusia.

- a. Motivasi
- b. Sikap
- c. Keyakinan
- d. Imabaln dan Hukuman
- e. Budaya

Perilaku kerja yang terjadi disuatu perusahaan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti berikut :

- a. Lingkungan Kerja
- b. Konflik
- c. Komunikasi

Perilaku kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perilaku kerja karyawan yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja, termasuk didalamnya semangat dankegairahan kerja. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui perilaku kerja karyawan adalah :

- a) Hubungan sosial
Yaitu kemampuan sosial untuk bekerjasama dengan antar para pekerja untuk mencapai suatu tujuan bersama dimana masing-masing pekerja dapat mengawasi rekan kerja yang bekerja diluar jalur yang benar.
- b) Motivasi kerja
Kemauan seorang karyawan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiology, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.
- c) Inisiatif dan percaya diri
Perilaku kerja karyawan yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan job description yang ada.
- d) Kualitas kerja
Bagaimana seorang karyawan menunjukkan kualitas kerja yang baik agar dapat diakui dan dihargai oleh atasan atau teman sekerjanya.
- e) Kebiasaan kerja

Kebiasaan kerja karyawan dihubungkan dengan perilaku kerja yang positif dan negatif di tempat kerja.

- f) Pengendalian diri
Kemampuan karyawan dalam mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang profesional dalam bekerja atau dengan kata lain kemampuan dalam seseorang mengontrol emosinya dalam bekerja.

2. Kinerja Karyawan

Disisi lain para pelaku organisasi atau lembaga adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disisi lain para pelaku organisasi atau lembaga adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya.

F. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif, di mana peneliti akan memberikan gambaran tentang prosesi dan makna pesan simbolik yang terkandung dalam proses upacara adat Keboan. Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah serta dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara di

lapangan dan sumber data sekunder hasil dari data-data atau dokumentasi yang diperoleh. Adapun unit analisis dari penelitian ini adalah upacara adat Keboan itu sendiri, kemudian untuk teknik penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling di mana hanya orang-orang yang dianggap memahami dan memiliki informasi terkait penelitian ini. Untuk pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan narasumber, observasi dengan turun langsung kelapangan dan dokumentasi dengan mencatat, merekam, atau menyimpan berkas-berkas penting.

G. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

PT. Sumberbumi Global Niaga adalah anak perusahaan dari PT. Argha Niaga Panca Tunggal. Yang merupakan salah satu perusahaan swasta di Indonesia. Melalui jangkauan pasarnya yang begitu besar dan dengan relasi bisnis tersebar dimana-mana, maka perusahaan telah cukup baik dalam menerapkan sistem manajemen. Dalam dunia pelayaran perusahaan ini mampu dalam mengembangkan usahanya. PT. Sumberbumi Global Niaga juga merupakan perusahaan pelayaran yang menyediakan kapal untuk membawa muatan curah dan kapal towing tug yang digunakan untuk membantu olah gerak kapal dipelabuhan dan floating crane adalah kapal terapung yang memiliki crane yang tidak memiliki mesin induk dan alat kemudi yang pergerakannya di atur oleh tugboat.

Setelah analisa data yang telah dilakukan maka dapat diketahui kekurangan dan kelebihan dari masing-masing indikator yang terdapat dalam variabel. Adapun pemecahan masalah tersebut adalah :

1. Meningkatkan Perilaku Kerja

a. Keuntungan

- 1) Menghasilkan karyawan yang berkualitas sehingga meningkatkan moral serta menjaga standar perusahaan. Selain itu, karyawan juga cenderung lebih menghormati aturan di perusahaan

dan mengurangi kemungkinan pelanggaran.

- 2) Dapat menjaga peraturan dan sistem kantor untuk berjalan secara konsisten. Jadi, karyawan maupun pihak perusahaan jadi tidak mengubah peraturan. Dengan begitu, konsistensi kerja pun akan terjaga.

b. Kelemahan

- 1) Dalam mempersiapkan karyawan yang berkompeten dan menuruti aturan di perusahaan dibutuhkan waktu yang tidak sebentar.
- 2) Dalam melaksanakan pelatihan untuk karyawan, biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan tentu tidak sedikit untuk memberi pelatihan dan lain-lain.

2. Memaksimalkan Kinerja Karyawan

a. Keuntungan

- 1) Dengan mengadakan pelatihan dan evaluasi, perusahaan dapat menunjukkan area-area dimana karyawan perlu ditingkatkan. Pelatihan ini akan membantu karyawan untuk berkinerja lebih baik dan itu akan membuka jalan menuju pertumbuhan perusahaan di masa depan.
- 2) Adanya jenjang karir yang bisa memotivasi karyawan untuk memenuhi atau melebihi standar perusahaan.

b. Kelemahan

- 1) Perlu adanya usaha lebih dalam memantau setiap kegiatan yang dilakukan karyawan demi pencapaian tujuan perusahaan yang diharapkan.
- 2) Banyak waktu yang terbuang untuk memberi kejelasan tentang arahan dan dorongan yang seharusnya sudah dimengerti setiap karyawan ketika sudah masuk di perusahaan yang mereka inginkan.

Uji Realibilitas

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah

0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2011, 184)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas

kuesioner digunakan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Adapun hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Perilaku Kerja (X)	0,896	6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,823	5	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,896 untuk variabel perilaku kerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,823 untuk variabel kinerja karyawan dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dilakukan dengan pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Perilaku_Kerja	Between Groups (Combined)	3599,089	17	211,711	2,318	,022
	Linearity	2281,773	1	2281,773	24,985	,000
	Deviation from Linearity	1317,317	16	82,332	,902	,575
Within Groups		2648,400	29	91,324		
Total		6247,489	46			

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari 0,05, karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel perilaku kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan linear secara signifikan.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *one sample kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Datadinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,28500040
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,088
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil data yang diolah tahun 2021.

Berdasarkan tabel 4.9, hasil pengujian *One Sample Kolmogrov Test* menghasilkan asymptotic signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

c. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada

masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 25.0. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 47 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,288, untuk $df = 47 - 2 = 45$; $\alpha = 0,05$ maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Kerja (X)

Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation / r hitung	Sig.	r _{tabel}	Kriteria

1	0,395	0,006	0,288	Valid
2	0,560	0,000	0,288	Valid
3	0,446	0,002	0,288	Valid
4	0,382	0,008	0,288	Valid
5	0,497	0,000	0,288	Valid
6	0,394	0,006	0,288	Valid

Sumber: Hasil data yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.10. maka dapat dilihat bahwa seluru pertanyaan untuk variabel perilaku kerja memiliki status valid, karena nilai rhitung

(Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,288

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	Sig.	r _{tabel}	Kriteria
1	0,576	0,000	0,288	Valid
2	0,675	0,000	0,288	Valid
3	0,707	0,000	0,288	Valid
4	0,489	0,000	0,288	Valid
5	0,497	0,000	0,288	Valid

Sumber: Hasil data yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.11. maka dapat dilihat bahwa seluru pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,288

a. Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel.

2. Uji Hipotesis

Tabel 4.12

Uji Hipotesis Analisis Regresi Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2281,773	1	2281,773	25,892	,000 ^b
	Residual	3965,717	45	88,127		
	Total	6247,489	46			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Perilaku_Kerja

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Dari hasil output tersebut diketahui: Bahwa nilai Fhitung : 25,892 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel (x) perilaku

kerja atau dengan kata lain ada pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	25,010	12,301		5,749	,000
	Perilaku_Kerja	0,788	,065	,824	8,088	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan output SPSS diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *constant* dan X untuk *Unstandardized Coefficients*. Nilai *constant* dari *unstandardized coefficients* (α) bernilai sebesar 25,010, angka ini merupakan angka konstan yang memiliki arti bahwa jika terdapat perilaku kerja maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 25,010. Sementara itu, nilai X dari *Unstandardized Coefficients* (b) bernilai sebesar 0,788, angka ini

memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 satuan dari perilaku kerja maka akan terjadi peningkatan di kinerja karyawan sebesar 0,788. Sehingga persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah sebagai berikut: $Y = 25,010 + 0,788 X$

b. Uji t

Tabel 4.13

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	25,010	12,301		5,749	,000
	Perilaku_Kerja	0,788	,065	,824	8,088	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Dari hasil tabel diatas (lihat tabel 4.13). Langkah-langkah pengujian uji t, sebagai berikut :

- 1) Perumusan hipotesis
 - Ho : Tidak ada pengaruh antara Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.
 - Ha : Ada pengaruh antara Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.
- 2) Menentukan tingkat signifikansi tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05.
- 3) Hasil t hitung
Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh t hitung dengan menggunakan SPSS 25.0 yaitu sebesar 8,088.
- 4) Menentukan t tabel
Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$: dengan derajat kebebasan (df) $n - 2$ atau $47 - 2 = 45$. Diperoleh hasil t tabel sebesar 2,014.
- 5) Kesimpulan
Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel perilaku

kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 8,088, sedangkan pada ttabel adalah 2,014 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa H_0 diterima. Selain itu juga diperoleh persamaan regresi $Y = 25,010 + 0,788X$. Persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linier sederhana yaitu $Y = a + bX$, dimana Y merupakan lambang dari variabel terikat, a konstanta, b koefisien regresi untuk variabel bebas (X). Sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji t, terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, dengan katalain menerima H_0 yaitu: Ada Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga, dan menolak H_0 , yaitu Tidak Ada Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga. Dengan demikian ditarik sebuah kesimpulan bahwa perilaku kerja cukup mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah bagian dari variasi total dalam variabel dependenyang dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen.

Tabel 4.14

Hasil Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,852	0,713	1,388
a. Predictors: (Constant), Perilaku_Kerja				

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil output SPSS diantara nilai R Square = 0,852, dapat disimpulkan 85,2 % perilaku kerja dapat dijelaskan oleh kinerja karyawan dan sisanya yaitu 85,2% ($100\% - 85,2\% = 14,8\%$) disebabkan oleh faktor yang lain diluar penelitian

d. Analisis Korelasi Pearson

Pada penelitian yang dilakukan ini, hipotesis

yang diajukan adalah sebagai berikut: H_0 : tidak ada hubungan signifikan positif antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan. H_a : ada hubungan signifikan positif antara perilaku kerja dengan kinerja. Hipotesis tersebut akan dengan uji statistik parametrik, yaitu korelasi *-Product Moment*. Untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis ini dapat dilakukan pengujian hasil hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (*p-value*).

Jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat hubungan signifikan positif antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan signifikan positif antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan. Dari pengumpulan data yang diambil

berhasil dikumpulkan dan melewati tahap-tahap uji validitas reliabilitas, dua uji prasyarat normalitas, maka tahap selanjutnya yang harus dilewati adalah menguji hipotesis penelitian. Pengujian ini juga menggunakan program SPSS. Adapun hasil uji SPSS dari hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Analisis Korelasi (*Product Moment Pearson*)

Correlations

		Perilaku_Kerja	Kinerja_Karya wan
Perilaku_Kerja	Pearson Correlation	1	,617**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	47	47
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,617**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	47	47

Sumber: hasil data di olah tahun 2021

Dari data Tabel 4.15 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,671 dengan nilai signifikansi p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi $p < 0,05$, maka H_a diterima, artinya terdapat hubungan signifikan positif antara perilaku kerja

dengan kinerja karyawan. Bila kita nilai berdasarkan interpretasi menurut Guilford (Susetyo, 2011:118).

Tabel 4.16 Interpretasi nilai r

Nilai Korelasi	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Nilai r 0,671 berada pada rank 0,60 – 0,799 artinya bahwa hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi perilaku kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

H. PEMECAHAN MASALAH

Setelah analisa data yang telah dilakukan maka dapat diketahui kekurangan dan kelebihan dari masing-masing indikator yang terdapat dalam variabel. Adapun pemecahan masalah tersebut adalah :

- a. Meningkatkan Perilaku Kerja
 1. Keuntungan
 - 1) Menghasilkan karyawan yang berkualitas sehingga meningkatkan moral serta menjaga standar perusahaan. Selain itu, karyawan juga cenderung lebih menghormati aturan di perusahaan dan mengurangi kemungkinan pelanggaran.
 - 2) Dapat menjaga peraturan dan sistem kantor untuk berjalan secara konsisten. Jadi, karyawan maupun pihak perusahaan jadi tidak mengubah peraturan. Dengan begitu, konsistensi kerja pun akan terjaga.
 2. Kelemahan
 - 1) Dalam mempersiapkan karyawan yang berkompeten dan menuruti aturan di perusahaan dibutuhkan waktu yang tidak sebentar.
 - 2) Dalam melaksanakan pelatihan untuk karyawan, biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan tentu tidak sedikit untuk memberi pelatihan dan lain-lain.
 3. Memaksimalkan Kinerja Karyawan
 4. Keuntungan
 - 1) Dengan mengadakan pelatihan dan evaluasi, perusahaan dapat menunjukkan area-area dimana karyawan perlu ditingkatkan. Pelatihan ini akan membantu karyawan untuk berkinerja lebih baik dan itu akan membuka jalan menuju pertumbuhan perusahaan di masa depan.
 - 2) Adanya jenjang karir yang bisa memotivasi karyawan untuk memenuhi atau melebihi standar perusahaan.
 5. Kelemahan
 - 1) Perlu adanya usaha lebih dalam memantau setiap kegiatan yang dilakukan karyawan demi pencapaian tujuan perusahaan yang diharapkan.
 - 2) Banyak waktu yang terbuang untuk memberi kejelasan tentang arahan dan dorongan yang seharusnya sudah dimengerti

setiap karyawan ketika sudah masuk di perusahaan yang mereka inginkan.

I. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa korelasi (R) antara perilaku kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,671. Dari hasil uji korelasi product moment diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu : $0,671 > 0,288$. Dan berada padarank $0,60 - 0,799$ artinya bahwa hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi perilaku kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa koefisien determinan (R^2) antara perilaku kerja dan kinerja sebesar 0,852. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan, dan berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan Uji t diperoleh bahwa t hitung = 5,088 dan setelah dikonsultasikan dengan t tabel pada taraf signifikan 5% dan $n = 45$ menunjukkan t tabel = 2,014. Karena t hitung berada didaerah penolakan H_0 ($5,088 > 2,014$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan bobot terendah variabel X pada indikator Kualitas Kerja dan bobot terendah variabel Y pada indikator Tanggung Jawab. Maka, kualitas kerja dan tanggung jawab harus ditingkatkan. Namun sebaliknya, Dengan bobot terendah variabel X pada indikator Motivasi Kerja dan bobot tertinggi variabel Y pada indikator kerja sama, maka kedua indikator tersebut harus dipertahankan. Dengan koefisien determinasi sebesar 85,2% (dibulatkan menjadi 85%) atau 85% maka berpengaruh positif, artinya jika semakin tinggi perilaku kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan 15% merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif

antara perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga adalah 85%. Oleh karena itu perilaku kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksikan kinerja karyawan.

B. Saran

1. Meningkatkan Kualitas Kerja dan Kerja Sama

Kualitas kerja dapat meningkat apabila dalam pelaksanaan tugasnya, setiap karyawan mampu mengatasi kesulitan menurut tanggungjawabnya yang diberikan perusahaan dan memiliki pengetahuan juga keterampilan sesuai standar kerja.

Aspek yang dapat meningkatkan Kerja Sama dalam karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Menciptakan komunikasi yang lancar
Dengan komunikasi yang lancar, para karyawan menjadi lebih terbuka untuk memberikan opini maupun solusi ketika tim menghadapi masalah tertentu, dan saling mendengarkan.
- 2) Meningkatkan rasa percaya sesama karyawan
Rasa saling percaya merupakan syarat mutlak untuk membangun kerja sama sesama karyawan. Rasa percaya dapat menegaskan bahwa tugas yang dikerjakan setiap karyawan, pasti berbeda dan sudah disesuaikan dengan kemampuan masing-masing. Oleh karena itu, hal pertama yang perlu dilakukan adalah membentuk rasa saling percaya antar sesama karyawan. Dengan demikian, pekerjaan selesai secara efektif dan cepat.
- 3) Melakukan evaluasi secara rutin
Evaluasi rutin juga jadi salah satu kunci sukses membentuk sebuah tim dengan kerja sama yang bagus. Sebab, evaluasi tujuannya bukan untuk mencari masalah. Evaluasi bertujuan untuk mengarahkan dan memberi masukan agar proses kerja selalu berada di jalur yang telah direncanakan sebelumnya

2. Memaksimalkan Kinerja Perusahaan

Dengan mengadakan pelatihan, penilaian juga arahan dari atasan kepada karyawannya. Pemberian arahan yang berkualitas, efektif dan efisien dapat dilakukan agar karyawan dapat memahami materi dengan baik dan menerapkan arahan yang telah diberikan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Irham Fahmi, Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi (Bandung:Alfabeta,2013)h.2
- Edy sutrisna, Manajemen Sumber Daya Manusia h.89-93
- Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125.
- Irham Fahmi, Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi (Bandung:Alfabeta,2013)h.2
- Wilson Bangun,Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung:Erlangga,2012) h. 231
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV.
- Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2011) h. 67
- Wilson bangun,Manajemen sumber daya manusia, (Bandung:Erlangga, 2012) h. 234 Sumber Daya Manusia Teori,Aplikasi dan Pnelitian h.5
- JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 2, No. 1, Juni2018: 1 – 22 Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PustakaSetia
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, R. L dan Jackson, J. H. (2006). Human Resource Management. Terjemahan: Salemba Empat, Jakarta
- Notoadmojo, S. (2007). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineke Cipta.
- Rivai, V. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2008). Perilaku Organisasi Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.