

**PENGARUH PROFESIONALISME, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
(KETERIKATAN KARYAWAN), DAN INTEGRITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PDAM DKI JAKARTA**

Lisa Sarinah

Fakultas Ekonomi Universitas Islam As-Syafi'iyah

Abstract :

The objective of this research is to find out information about the effect of Professionalism, Employee Engagement, and Integrity, on Employee performance. The primary data for this survey research were collected by using questionnaires distributed to 133 employees of PAM JAYA at Jakarta. The data were analyzed statistically using path analysis. The result of hypothesis testing showed that all hypothesized were acceptable, it was conducted that : 1) Profesionalism has a positive direct effect on Employee performance, 2) Employee Engagement has a positive direct effect on Employee performance, 3) Integrity has a positive direct effect on Employee performance.

Keyword : Professionalism, Employee Engagement, Integrity, Employee performance

Abstrak :

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui informasi tentang pengaruh Profesionalisme, Keterikatan Karyawan, dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan. Data primer untuk penelitian survei ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 133 karyawan PAM JAYA di Jakarta. Data dianalisis secara statistik menggunakan analisis jalur. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semua hipotesis dapat diterima, yang menunjukkan bahwa : 1) Profesionalisme berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, 2) *Employee engagement* (keterikatan karyawan) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, 3) Integritas berpengaruh langsung positif tentang kinerja karyawan.

Kata Kunci: Profesionalisme, *Employee engagement* (Keterikatan karyawan), Integritas, Kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu kebutuhan dasar makhluk hidup yang wajib terpenuhi ialah kebutuhan air. Air memiliki peranan penting untuk mendukung kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Ketersediaan air yang memadai sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 disebutkan bahwa “Bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kemakmuran rakyat”. Makna yang terkandung dalam Pasal 33 UUD 1945 ini merupakan landasan filosofis untuk melakukan pengelolaan sumber daya alam, dan sumber daya air dalam kehidupan bernegara.

Sebagai pelaksanaan perwujudan Pasal 33 UUD 1945 tersebut, penyediaan sebagian besar kebutuhan air bersih di Indonesia dilaksanakan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang terdapat di setiap Provinsi, Kabupaten/Kotamadya. Sesuai Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 1992, Perusahaan Daerah Air Minum DKI Jakarta (PAM JAYA) yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah DKI Jakarta Nomor 3 Tahun 1977 (Lembaran Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 74 Tahun 1977) adalah Badan Hukum yang berwenang melakukan usaha penyediaan dan distribusi air minum kepada masyarakat di wilayah Daerah DKI Jakarta. Tugas pokok PAM JAYA adalah melakukan segala usaha yang berhubungan langsung dengan penyediaan dan pendistribusian air minum yang memenuhi syarat-syarat kesehatan serta pelayanan yang baik bagi masyarakat dengan berpedoman pada prinsip-prinsip ekonomi perusahaan.

PDAM sebagai perusahaan daerah diberikan tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem penyediaan air bersih, serta melayani semua kelompok konsumen dengan harga yang terjangkau. Selain harga yang terjangkau, masyarakat sangat membutuhkan pelayanan yang baik. *Good Services* kepada konsumen merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh setiap PDAM. Pelayanan tersebut akan menentukan tingkat kepuasan konsumen maupun loyalitas konsumen terhadap perusahaan. Pelayanan yang diberikan oleh PAM JAYA sebagai jasa atau *service* yang diberikan kepada pelanggan yaitu berupa kemudahan/*accessibility*, kecepatan, kualitas, keterjangkauan dan integritas yang ditunjukkan melalui sikap dan sifat dalam memberikan pelayanan terbaik dalam melayani konsumen (*customer satisfaction*).

Sumber daya manusia pada PAM JAYA diharapkan memiliki kemampuan mengantisipasi persaingan (*competitive competences*), kemampuan profesionalisme yang memadai, proaktif, adaptif, inovatif, disiplin, berintegritas tinggi, memiliki semangat pengabdian, amanah, serta mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan kemajuan teknologi dan persaingan yang semakin terbuka. Dengan demikian sumber daya manusia PAM JAYA harus memiliki keunggulan kompetitif yang berkesinambungan. Untuk mendukung berbagai tuntutan tersebut, maka perlu dilakukan transformasi bidang SDM dengan melakukan penilaian secara adil dan proporsional.

Faktor-faktor yang dianggap berpengaruh pada pencapaian Kinerja diantaranya dengan menerapkan dan mengimplementasikan Budaya/Nilai-nilai Perusahaan di PAM JAYA, yaitu PRIMA. Budaya Perusahaan PRIMA merupakan cerminan dari : 1). Profesional yaitu bertanggung jawab dan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan, 2). Respek yaitu bekerjasama dan menghargai peran kontribusi setiap individu, 3). Integritas yaitu jujur, dapat dipercaya, serta konsisten pada kode etik perusahaan, 4). Melayani yaitu pelayanan yang berkesinambungan dengan kualitas, kuantitas, dan kontinuitas, dan 5). Amanah yaitu memelihara diri serta menjaga kepercayaan sebagai insan PAM JAYA. Nilai prestasi kerja karyawan PAM JAYA didapatkan dari hasil evaluasi kinerja karyawan oleh perusahaan.

Pencapaian kinerja karyawan PAM JAYA selama tiga tahun terakhir antara tahun 2016 hingga tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.1. Data menunjukkan pencapaian kinerja karyawan berdasarkan hasil penilaian KPI, persentase terbesar mendapat nilai C (Cukup). Selain itu yang perlu mendapat perhatian serius, bahwa telah terjadi penurunan nilai yang cukup signifikan dari Nilai C (Cukup) menjadi D (kurang) sebanyak 7 orang (4%). Kondisi ini tentu mempengaruhi capaian kinerja karyawan PAM JAYA, juga ada kecenderungan karyawan belum bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Karyawan PAM JAYA
Tahun 2016 – 2018

Nilai	Kategori	2016		2017		2018		Rata-rata Bobot Nilai
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	
A	Sangat Baik	6	3%	6	3%	7	4%	3%
B	Baik	60	30%	80	41%	86	44%	39%
C	Cukup	129	65%	106	55%	93	48%	56%
D	Kurang	5	3%	1	1%	8	4%	2%
E	Sangat Kurang	-	0%	-	0%	-	0%	0%
	Jumlah	200	100%	193	100%	194	100%	100%

Sumber: data internal PAM JAYA, dari tahun 2016-2018

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan data Capaian Kinerja pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa sebagian karyawan belum bahkan tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, atau dengan kata lain masih adanya gap. Maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme, *Employee Engagement* (Keterikatan Karyawan), dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan PAM JAYA”, dengan perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah sikap profesionalisme berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PDAM DKI Jakarta ?
2. Apakah sikap *employee engagement* (keterikatan karyawan) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PDAM DKI Jakarta?
3. Apakah integritas berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PDAM DKI Jakarta?

II. TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2012:7). Jadi kinerja adalah tentang apa yg dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Lebih rinci lagi Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:7) menjabarkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Kreitner & Kinicki (2010:246) sasaran hasil kinerja (*performance outcome goal*) menargetkan hasil akhir tertentu.

Konsep kinerja mencakup apa yang telah dicapai dan bagaimana pencapaiannya. Menurut Armstrong (2009:136) kinerja perusahaan dapat diukur dengan berbagai cara, diantaranya dengan mengukur apa yang telah dicapai, dan pendekatan yang digunakan mengacu pada *key performance indicators* (KPIs), yang biasanya berkaitan dengan hasil keuangan (profitabilitas) atau produktifitas. Mengukur 'bagaimana' lebih sulit, sangat bergantung pada kemampuan penilaian atau efektivitas organisasi. Kemampuan organisasi didefinisikan sebagai kapasitas suatu perusahaan untuk berfungsi secara efektif

dalam bersaing dan memberikan hasil. Efektivitas organisasi didefinisikan sebagai kapasitas organisasi untuk mencapai tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif.

Rivai & Sagala (2009:381) menggambarkan karakteristik dari sikap profesional, diantaranya : memiliki *knowledge* dan *skill* yang diperlukan oleh profesinya, dan memecahkan masalah dengan pendekatan secara ilmiah, yakni objektif, logik, sistematis dan metodik (menggunakan metode). Konsep profesionalisme digunakan untuk mengukur bagaimana para profesional memandang profesi mereka tercermin dari sikap dan perilaku mereka (Dali & Mas'ud, 2014:64). Selanjutnya Hall dalam Dali & Mas'ud (2014:64), menganggap bahwa ada hubungan timbal balik antara *attitudes* and *behaviour*, yaitu perilaku profesionalisme sebagai cerminan dari sikap profesionalisme, begitu pula sebaliknya. Jadi persyaratan profesional yang dituntut dari seseorang adalah memiliki pendidikan dan pengalaman di bidangnya.

Profesionalisme didefinisikan secara luas, mengacu pada perilaku, tujuan, atau kualitas yang menjadi ciri atau mencirikan suatu profesi atau orang-orang profesional sepanjang profesi menetapkan aturan atau kode etik yang mendefinisikan perilaku etis (profesional) untuk anggota profesi (Fujianti, Tabroni & Rais, 2017:44)..

Menurut Armstrong (2009:337) keterikatan karyawan (*employee engagement*) terjadi ketika orang-orang di tempat kerja tertarik, bahkan secara positif bersemangat mengenai pekerjaan mereka dan siap bekerja lebih keras untuk menyelesaikan dengan kemampuan terbaik mereka. Ketertarikan pada gagasan *engagement* pada awalnya dilakukan oleh The Hay Group yang menyebutnya sebagai '*engaged performance*'. Ini didefinisikan oleh Murlis dan Watson dalam Armstrong (2009:337) sebagai : hasil yang dicapai dengan merangsang antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya dan mengarahkannya menuju kesuksesan organisasi.

Penelitian yang dikutip oleh IDS dalam Armstrong (2009:339) telah mengidentifikasi dua elemen kunci yang harus ada jika menginginkan munculnya rasa keterikatan (*engagement*). Yang pertama adalah aspek rasional, yang berkaitan dengan pemahaman karyawan tentang peran mereka, di mana posisinya di organisasi yang lebih luas, dan bagaimana hal itu selaras dengan tujuan bisnis. Yang kedua adalah aspek emosional, yang berkaitan dengan perasaan orang tentang organisasi, apakah pekerjaan mereka memberi mereka rasa pencapaian pribadi dan bagaimana caranya mereka berhubungan dengan manajer mereka. Kedua aspek keseluruhan ini dapat dianalisis menjadi sejumlah faktor yang mempengaruhi tingkat keterikatan.

Konsep Integritas seringkali dinyatakan setara dengan kejujuran, dan terkadang kedua istilah ini diperlakukan sebagai bagian dari satu sama lain, Istilah integritas memiliki arti tersendiri, berakar pada kata sifat bahasa Latin *integer* yang berarti utuh atau lengkap. Kejujuran dan konsistensi karakter diklaim sebagai komponen utama dari konsep integritas (Karapinar, 2015:5). Selanjutnya menurut Kant dalam Karapinar (2015:5) dalam filosofi, integritas memiliki arti yang lebih luas dari kejujuran, yang didefinisikan sebagai mengatakan kebenaran setiap saat dan dalam segala keadaan. Kemudian, individu dinilai memiliki integritas bila mereka bertindak sesuai dengan nilai-nilai, kepercayaan dan prinsip yang diterima secara luas. Menurut Atosokhi dalam Salwa, Away dan Tabrani (2018:61), kata integritas (*integrity*) berasal dari akar kata "integrated", yang berarti berbagai bagian dari karakter dan keterampilan berperan aktif dalam diri kita, yang tampak dari keputusan dan tindakan-tindakan kita.

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh profesionalisme, *employee engagement*, dan integritas terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah :

Nama Peneliti (Tahun Penelitian)	Judul Penelitian	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
Adelia Lukyta Arumsari. (2016)	Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali	Profesionalisme	Kinerja	Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Dali, N., & Mas'ud, A. (2014)	The impact of professionalism, locus of control and job satisfaction on auditors' performance: Indonesian evidence.	Profesionalisme	Kinerja	Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Tanwar, A. (2017)	Impact of Employee Engagement on Performance.	<i>Employee Engagement</i>	Kinerja Karyawan	<i>Employee Engagement</i> mempengaruhi kinerja karyawan. Eksekutif Puncak melihat <i>Employee Engagement</i> sebagai prioritas yang sangat penting.
Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017)	Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan di human capital center PT Telekomunikasi Indonesia	<i>Employee Engagement</i>	Kinerja Karyawan	Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Vogelgesang, G. R., Leroy, H., & Avolio, B. J. (2013)	The mediating effects of leader integrity with transparency in communication and work engagement/ performance.	Integritas	Kinerja	Integritas pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Arfah Salwa, Yuwaldi Away dan Mirza Tabrani (2018)	Pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja komisi independen pemilihan (kip) aceh	Integritas	Kinerja pegawai	Integritas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.2. Kerangka Pikir

2.2.1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme profesi auditor internal, yang tercermin dari sikap dan perilaku, bahwa profesionalisme yang tinggi akan meningkatkan kinerja auditor internal (Dali & Mas'ud, 2014:69). Profesionalisme yang tinggi tentunya memberi hasil yang dapat diandalkan oleh pihak yang membutuhkan jasa profesional. Seperti yang dikemukakan oleh Ma'arif dalam Kadarisman (2011:54) bahwa karakteristik pekerja profesional adalah sebagai berikut : berwawasan tinggi dan visioner, kompeten, jujur dalam kompetisi, dan memegang teguh etika profesional dan harga diri yang tinggi. Profesionalisme yang meningkat akan meningkatkan kinerja seseorang, diantaranya dengan mengikuti perkembangan di bidangnya masing-masing, mempraktikkan pengetahuannya dan mengembangkan pemikiran baru (Kadarisman, 2011: 61). Profesionalisme juga merupakan suatu unsur motivasi yang memberikan kontribusi pada seseorang untuk memiliki tugas kinerja yang tinggi (Fujianti, Tabroni & Rais, 2017:44).

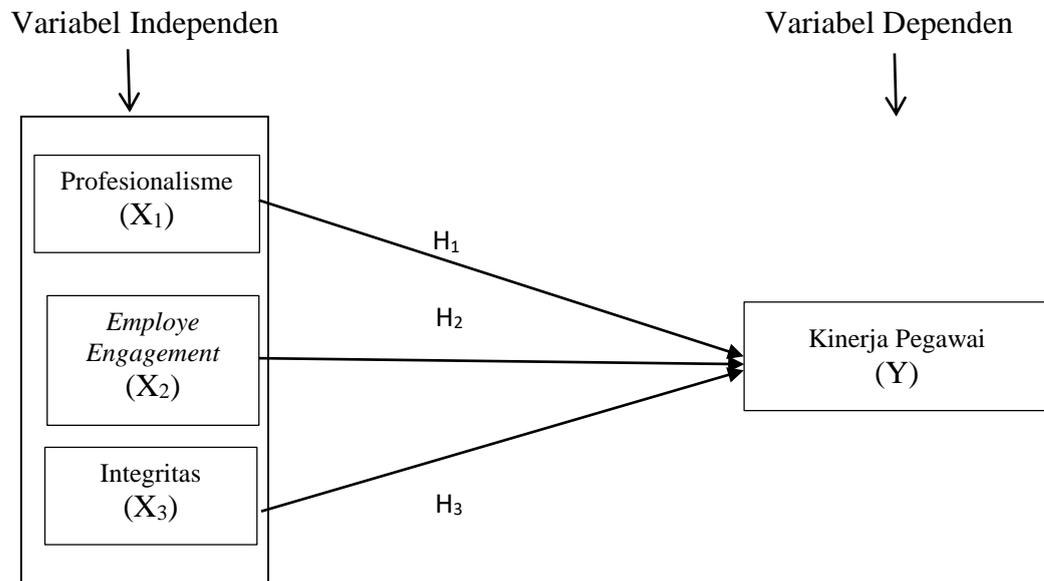
2.2.2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat berkontribusi secara efektif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan konsultan manajemen Towers Perrin dalam Armstrong (2009:338), mendefinisikan keterikatan karyawan (*employee engagement*) sebagai “sejauh mana karyawan melakukan upaya dalam pekerjaan mereka melebihi batas minimum untuk menyelesaikan pekerjaan dalam bentuk waktu, kemampuan otak atau energi yang ekstra”. Tentu ini tentang apa yang orang lakukan dan bagaimana mereka berperilaku dalam peran mereka, dan apa yang membuat mereka bertindak dalam pencapaian tujuan organisasi dan pencapaian untuk diri mereka sendiri. Hal ini jelas bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional.

2.2.3. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Karyawan

Integritas (*Integrity*) berkaitan juga dengan kinerja, yaitu suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya (Salwa, Away dan Tabrani, 2018:60). Menurut Atosokhi, untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik di tempat kerja, seseorang dalam dirinya harus memiliki sifat jujur, berani, berdaya juang, membangun hubungan baik, pandai mengorganisasikan diri sendiri, teratur, dan terencana dengan baik. Wujud kepemilikan integritas diri itu muncul dalam bentuk kinerja atau hasil kerja baik (Salwa, Away dan Tabrani, 2018:60). Selain itu Ones dan Viswesvaran dalam Karapinar (2015:5) melaporkan bahwa integritas adalah prediktor yang lebih baik pada penilaian kinerja supervisor dari pada skala kepribadian.

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini, digambarkan dalam kerangka pemikiran Model Teoritik pada bagan berikut:



Gambar 2.1
Model Teoritik

2.3. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. H₀ : Profesionalisme tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
H₁ : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. H₀ : *Employee engagement* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
H₂ : *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. H₀ : Integritas tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
H₃ : Integritas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

III. METODE

3.1. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan riset Kausal untuk mengetahui pengaruh variabel Profesionalisme (X₁), *Employee Engagement* (X₂), dan Integritas (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PAM JAYA. Tempat penelitian dilakukan di PAM JAYA kantor Pusat. Jl.Penjernihan Pejompongan Jakarta Pusat. Data yang digunakan adalah data primer dengan subjek penelitian yaitu karyawan PAM JAYA Kantor Pusat.

Strategi-strategi penelitian merupakan jenis-jenis rancangan penelitian kualitatif, kuantitatif, dan metode campuran yang menetapkan prosedur-prosedur khusus dalam penelitian. Creswell (2010:17) menyebut strategi penelitian dengan istilah pendekatan penelitian. Strategi-strategi kuantitatif meliputi model-model persamaan struktural, yang biasanya menyertakan metode-metode kausalitas dan identifikasi kekuatan variabel-variabel ganda. Strategi penelitian kuantitatif yang berbentuk penelitian survei, berusaha

memaparkan secara kuantitatif kecenderungan sikap, atau opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti satu sampel dari populasi (Creswell, 2010:18). Penelitian survei ini menurut Babbie di dalam Creswell (2010:18), menggunakan kuesioner atau wawancara terencana dalam pengumpulan data, dengan tujuan untuk menggeneralisasi populasi berdasarkan sampel yang sudah ditentukan.

Skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini untuk alternatif jawaban tiap indikator adalah skala Ordinal, dengan pendekatan Skala Likert. Skala sikap menurut Kadir (2010:6) merupakan salah satu contoh dari skala ordinal, yang tidak bisa dikenakan perhitungan rerata dan deviasi baku. Statistika yang berlaku pada skala ordinal ini disebut statistika urut (*order statistic*). Penyebaran kuesioner dilakukan dengan metode penarikan sampel Cara Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*). Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012:64).

Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis digunakan uji statistik Analisis Jalur (*Path Analysis*). Teknik Analisis Jalur pertama kali dikembangkan oleh Sewall Wright pada tahun 1920-an, yang didasarkan pada sistem persamaan linear (Kadir, 2010:172). Menurut Retherford dalam Sunyoto (2011:1) analisis Jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda, jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Menurut Kadir, hubungan kausal yang dibangun dalam analisis jalur tidaklah didasarkan pada data, melainkan pada substansi keilmuan (pengetahuan, teori, pengalaman, asumsi-asumsi dan analisis logis). Jadi kerangka pikir yang diturunkan dari teorilah yang menunjukkan hubungan kausal. Fungsi data adalah mendukung atau tidak mendukung model teoretis dari hubungan kausal yang dibangun peneliti (Kadir, 2010:173).

Pemilihan metode analisis jalur bagi penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan, bahwa metode ini mampu memberikan kejelasan hubungan dan besaran antar variabel penelitian yang sangat berguna bagi upaya peneliti dalam mengupas secara lebih dalam berbagai faktor yang mampu meningkatkan kontribusi terhadap Kinerja karyawan PAM JAYA.

Model hubungan kausal dalam persamaan struktural dengan empat variabel dituliskan dengan :

$$Y = \beta x1i + \beta x2i + \beta x3i + \varepsilon, \text{ yaitu :}$$

Y = variabel terikat kinerja karyawan (*dependent variable*).

X1 = variabel bebas profesionalisme (*independent variable*)

X2 = variabel bebas *employee engagement* / keterikatan karyawan (*independent variable*)

X3 = variabel bebas/intervening Stres Kerja (*independent variable*)

ε = variabel residu (*residual variable*), merupakan gabungan dari : 1) variabel lain di luar X1, X2 dan X3 yang mungkin mempengaruhi Y dan telah teridentifikasi oleh teori, tetapi tidak dimasukkan ke dalam model, 2) variabel lain di luar X1, X2 dan X3 yang mungkin mempengaruhi Y tetapi belum teridentifikasi oleh teori, 3) kekeliruan pengukuran (*error of measurement*), 4) komponen yang sifatnya tak menentu (*random component*).

3.2. Populasi dan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dan kesimpulan yang dipelajari dari sampel akan dapat diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2012:62). Dengan demikian sampel yang diambil dari populasi, harus betul-betul representatif (mewakili). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

yang bekerja dilingkungan Kantor Pusat PDAM DKI Jakarta berjumlah 200 karyawan. Jumlah karyawan PAM JAYA yang dijadikan sampel adalah sebanyak 133 orang, yang ditentukan berdasarkan rumus Slovin yaitu: $n = \frac{N}{1 + N e^2}$ (Umar, 2003:141)
Keterangan : n = ukuran sampel N = ukuran populasi e = kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, yaitu sebesar 5%.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu melalui daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat dengan mudah dijawab oleh para responden. Sifat dari kuesioner yang diajukan adalah pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan dengan variasi jawaban yang sudah ditentukan dan disusun terlebih dahulu, sehingga para responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan. Setiap jawaban yang tersedia diberi nilai sebagai berikut: a) jawaban SS (Sangat Setuju) diberi nilai 5, b) jawaban S (Setuju) diberi nilai 4, c) jawaban RR (Ragu-ragu) diberi nilai 3, d) jawaban TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2, e) jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1.

3.4. Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien jalur, hipotesis penelitian harus diterjemahkan lebih dahulu ke dalam hipotesis statistik, yaitu :

Hipotesis 1 : $H_0 : \beta Y_1 \leq 0$

$H_1 : \beta Y_1 > 0$

Hipotesis 2 : $H_0 : \beta Y_2 \leq 0$

$H_1 : \beta Y_2 > 0$

Hipotesis 3 : $H_0 : \beta Y_3 \leq 0$

$H_1 : \beta Y_3 > 0$

Untuk menguji pengaruh variabel penyebab terhadap variabel akibat secara parsial digunakan statistik uji t-student, dengan derajat bebas n-k-1. Dari hasil perhitungan jika nilai probabilitas < dari 5% berarti H_0 ditolak, artinya koefisien jalur signifikan maka H_1 diterima. Sebaliknya jika nilai probabilitas > 5% berarti H_0 diterima, artinya koefisien jalur tidak signifikan maka H_1 ditolak. Untuk menguji pengaruh variabel penyebab terhadap variabel akibat secara serempak digunakan statistik uji F. Efendi mengemukakan bahwa : “Dari hasil perhitungan jika nilai probabilitas < dari 5% berarti H_0 ditolak, artinya koefisien jalur signifikan, H_1 diterima. Sebaliknya jika nilai probabilitas > 5% berarti H_0 diterima, artinya koefisien jalur tidak signifikan, H_1 ditolak”.⁵³

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Pada Tabel 4.1. disajikan distribusi karakteristik responden penelitian, yang akan memberikan gambaran karakteristik 133 orang karyawan PAM JAYA yang menjadi responden penelitian.

Tabel 4.1
Unit Kerja Di PDAM DKI Jakarta

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	%
1	SPI	10	7,52%
2	Adum	42	31,58%
3	Bina Program	15	11,28%
4	Akt. & Keuangan	18	13,53%
5	Investasi	14	10,53%
6	Tekyan	22	16,54%
7	Humas	4	3,01%
8	Laboratoirum	8	6,02%
	Jumlah	133	100,00%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan latar belakang pendidikan terakhir SLTP sebanyak 5 orang, SLTA sebanyak 10 orang, S1 sebanyak 108 orang, dan jenjang S2 sebanyak 10 orang. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden yang diobservasi adalah lulusan S1, yaitu sebanyak 108 orang atau 81,20 %. Karyawan berpendidikan S1 menduduki persentase tertinggi pada PDAM DKI Jakarta khususnya dan Perusahaan Air Minum di seluruh Indonesia, karena PDAM membutuhkan keahlian dan spesialisasi pekerjaan terutama terkait penguasaan tentang Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM).

Tabel 4.2
Pendidikan Responden

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	%
1	SMP	5	3,76%
2	SMU	10	7,52%
3	S1	108	81,20%
4	S2	10	7,52%
5	S3	-	-
	Jumlah	133	100,00%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Tabel 4.3
Masa Kerja Responden

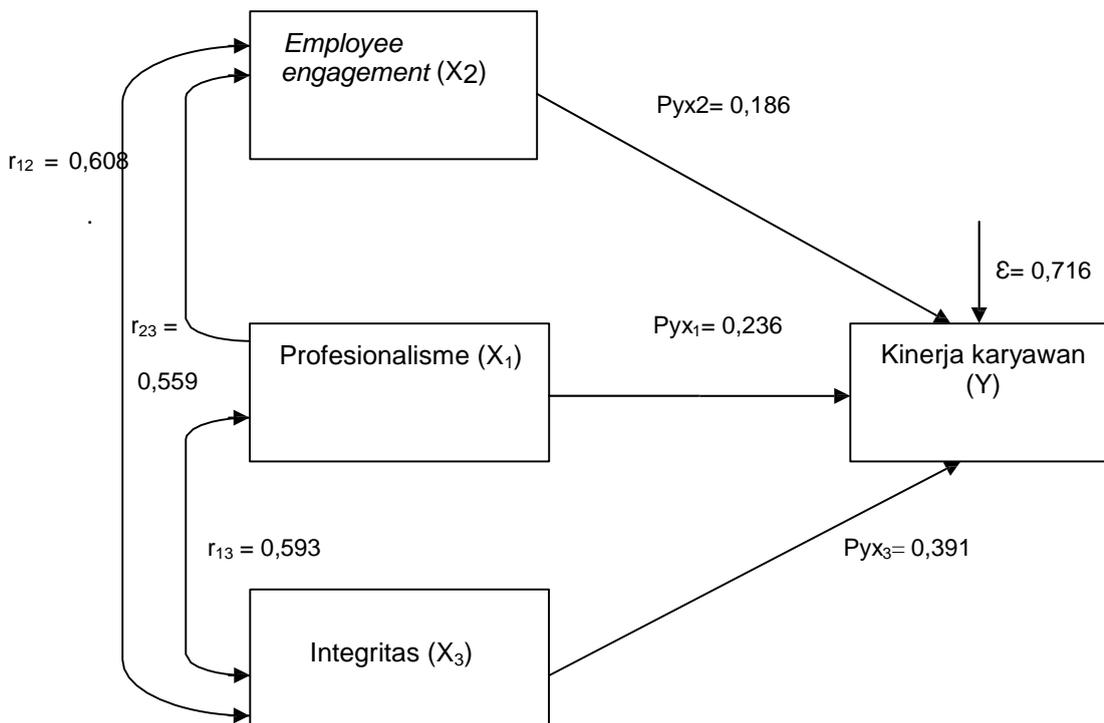
No.	Masa Kerja	Jumlah Pegawai	%
1	> 2 s.d 5 tahun	1	0,75%
2	> 5 s.d 10 tahun	41	30,83%
3	>10 tahun	91	68,42%
	Jumlah	133	100,00%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Dari tabel masa kerja responden di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan lama bekerja > 2 – 5 tahun sebanyak 1 orang, 5-10 tahun sebanyak 41 orang, > 10 tahun sebanyak 91 orang. Hal ini menunjukkan bahwa lama bekerja responden yang diobservasi beragam.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian Dengan Analisis Jalur

Bentuk struktur satu jalur hubungan kausal dari X₁, X₂ dan X₃ sebagai variabel eksogen dan Y sebagai variabel endogen adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3. Struktur Diagram Jalur Variabel X₁,X₃,X₂ dan Y

Dari Tabel 4.5 dapat dicari nilai koefisien residu (ϵ) yaitu:

$$\epsilon = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,487} = 0,716$$

Sehingga persamaan struktural menjadi:

$$Y = 0,236 X_1 + 0,186 X_2 + 0,391 X_3 + 0,716$$

Tabel 4.5
Koefisien Determinasi Hubungan Kausal antara Variabel X_1, X_3, X_2 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.475	2.543

a. Predictors: (Constant), Integritas, Employee engagement, Profesionalisme

Tabel 4.6
Koefisien Jalur untuk Persamaan Struktural $Y = \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \epsilon$

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.037	2.838		5.298	.000
1 Profesionalisme	.190	.069	.236	2.738	.007
Employee engagement	.121	.054	.186	2.220	.028
Integritas	.350	.074	.391	4.745	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Untuk jalur X_1 terhadap Y :

- Pengaruh langsung $= (p_{y1 X_1})(p_{y1 X_1}) = (0,236)(0,236) = 0,055696$
 - Pengaruh tidak langsung melalui $X_2 = (p_{y1 X_1})(r_{12})(p_{y2 X_2}) = (0,236)(0,608)(0,186) = 0,026688$
 - Pengaruh tidak langsung melalui $X_3 = (p_{y1 X_1})(r_{13})(p_{y3 X_3}) = (0,236)(0,593)(0,391) = 0,054719+$
- Total pengaruh variabel X_1 terhadap variabel $Y = 0,137103$

Untuk jalur X_2 terhadap Y :

- Pengaruh langsung $= (p_{y2 X_2})(p_{y2 X_2}) = (0,186)(0,186) = 0,034596$
- Pengaruh tidak langsung melalui $X_1 = (p_{y2 X_2})(r_{12})(p_{y1 X_1}) = (0,186)(0,608)(0,236) = 0,026688$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Pengaruh tidak langsung melalui } X_3 &= (p_{y2} X_2)(r_{23})(p_{y3} X_3) \\
 &= (0,186)(0,559)(0,391) = \underline{0,040653} \\
 \text{Total pengaruh variabel } X_2 \text{ terhadap variabel } Y &= \underline{\mathbf{0,10193}}
 \end{aligned}$$

Untuk jalur X_3 terhadap Y :

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Pengaruh langsung} &= (p_{y3} X_3)(p_{y3} X_3) \\
 &= (0,391)(0,391) = 0,152881
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{ Pengaruh tidak langsung melalui } X_1 &= (p_{y3} X_3)(r_{13})(p_{y1} X_1) \\
 &= (0,391)(0,593)(0,236) = 0,054719
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Pengaruh tidak langsung melalui } X_2 &= (p_{y3} X_3)(r_{23})(p_{y2} X_2) \\
 &= (0,391)(0,559)(0,186) = \underline{0,040653} \\
 \text{Total pengaruh variabel } X_3 \text{ terhadap variabel } Y &= \underline{\mathbf{0,248253}}
 \end{aligned}$$

Jumlah pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap $Y = 0,137 + 0,102 + 0,248 = 0,487$, sama besarnya dengan koefisien determinasi, sebesar **0,487**.

Dari hasil perhitungan berdasarkan struktur di Gambar 4.3, dapat diketahui bahwa profesionalisme (X_1) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) secara langsung sebesar 0,055696. Selain secara langsung, variabel X_1 juga mempengaruhi Y secara tidak langsung melalui variabel *employee engagement*/keterikatan kerja (X_2) sebesar 0,026688, dan melalui variabel integritas (X_3) sebesar 0,054719. Dengan demikian pengaruh total secara langsung maupun tidak langsung variabel profesionalisme (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,137103.

Selanjutnya *employee engagement*/keterikatan kerja (X_2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) secara langsung sebesar 0,034596. Selain secara langsung, variabel X_2 juga mempengaruhi Y secara tidak langsung melalui variabel profesional (X_1) sebesar 0,026688, dan melalui variabel integritas (X_3) sebesar 0,040653. Dengan demikian pengaruh total secara langsung maupun tidak langsung variabel *employee engagement*/keterikatan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,101937.

Variabel integritas (X_3) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) secara langsung sebesar 0,152881. Selain secara langsung, variabel X_3 juga mempengaruhi Y secara tidak langsung melalui variabel profesionalisme (X_1) sebesar 0,054719, dan melalui variabel *employee engagement*/keterikatan kerja (X_2) sebesar 0,040653. Dengan demikian pengaruh total secara langsung maupun tidak langsung variabel integritas (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,248253.

Maka pengaruh variabel profesionalisme (X_1), *employee engagement*/keterikatan kerja (X_2) dan variabel integritas (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang diperoleh dari struktur pada Gambar 4.3 adalah sebesar 0,487 atau 48,7%, sama dengan koefisien determinasi sebesar 0,487.

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1. Uji t

Pengaruh Profesionalisme (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien jalur $pY_1 = 0,236$, nilai thitung (2,738) > ttabel (1,978), tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian profesionalisme (X₁) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh *Employee Engagement*/Keterikatan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien jalur $pY_2 = 0,186$, nilai thitung (2,220) > ttabel (1,978), tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian *employee engagement*/keterikatan kerja (X₂) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Integritas (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien jalur $pY_3 = 0,391$, nilai thitung (4,745) > ttabel (1,978), tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa integritas (X₃) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3.2. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	790.585	3	263.528	40.754	.000 ^b
Residual	834.152	129	6.466		
Total	1624.737	132			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Integritas, Employee engagement, Profesionalisme

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $40,754 > F$ tabel sebesar $0,117$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel profesionalisme (X₁), *employee engagement*/keterikatan kerja (X₂) dan variabel integritas (X₃) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,487$ atau $48,7\%$.

V. Simpulan

Analisis pengaruh variabel profesionalisme, *employee engagement* (keterikatan karyawan), dan integritas terhadap Kinerja Karyawan PDAM DKI Jakarta menunjukkan hasil bahwa variabel integritas memiliki pengaruh signifikan yang paling besar terhadap kinerja karyawan PAM JAYA ($24,8\%$), diikuti oleh variabel profesionalisme ($13,7\%$). Sedangkan variabel *employee engagement* (keterikatan karyawan) memiliki pengaruh paling rendah terhadap kinerja karyawan PAM JAYA yaitu sebesar $10,2\%$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* (keterikatan karyawan) yang merupakan substitusi dari nilai/budaya Melayani dan Amanah perlu ditingkatkan lagi, karena memiliki pengaruh paling rendah dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu nilai (budaya) perusahaan Profesionalisme dan Integritas. Sedangkan sikap Integritas berdasarkan Nilai-nilai yang dimiliki PDAM DKI Jakarta, yaitu mengutamakan kejujuran, dapat dipercaya, konsisten terhadap kebijaksanaan dan kode etik Perusahaan serta mematuhi, juga berpegang teguh pada prinsip kebenaran dan bertanggung jawab. Maka dibutuhkan berbagai upaya untuk meningkatkan komitmen, sinergi, koordinasi, komunikasi, rasa peduli, dan *sense of belonging* dari semua level di lingkungan PDAM DKI Jakarta.

Selain itu tetap melanjutkan program-program yang sudah dilakukan sebelumnya, diantaranya : *Workshop Change Leadership* dalam rangka membangun mindset seorang pegawai menjadi seorang *agent of change*, *Sharing Knowledge* dalam rangka membantu mempersiapkan calon penerus yang handal. Juga berbagai kegiatan kebersamaan yang melibatkan sebagian atau seluruh karyawan seperti kegiatan *town hall meeting*, *employee gathering*, *family gathering*, kegiatan olahraga rutin yang difasilitasi Perusahaan, serta berbagai kegiatan keagamaan yang disesuaikan dengan keyakinan masing-masing. Sehingga diharapkan semua nilai atau budaya PRIMA dari PAM JAYA dapat betul-betul menjadi bagian dari diri pribadi setiap karyawan.

Daftar Pustaka

- Adelia Lukyta Arumsari. (2016). Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Volume 5 (8) : 2297-2304.
- Armstrong, Michael. (2 0 0 9) . *Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practices*. London: Kogan Page Limited.
- Creswell, John W. (2010). *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, terjemahan Achmad Fawaid. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dali, N., & Mas'ud, A. (2014). The impact of professionalism, locus of control and job satisfaction on auditors' performance: Indonesian evidence. *International Journal of Business and Management Invention*. Volume 3(10). 63 – 73.
- Danang, Sunyoto. (2011). *Riset Bisnis dengan Analisis Jalur SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fujianti,L., Tabroni & H.Rais. (2017). Professionalism And Auditor's Performance : An Analysis of Gender Perspective. *IOSR Journal of Economics and Finance (IOSR-JEF)*. Volume 8 (6), 43-52.
- Kadarisman, M. (2011). The Effect of Professionalism and Competence on The Performance of Regional Representatives Council. *Journal of Administrative Science & Organization*. Volume 18 (1). 53 – 62.
- Kadir. (2010). *Statistika untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Rosemata Sampurna.
- Karapinar, O. (2015). Integrity as it relates to job performance, organizational citizenship behavior and withdrawal behavior: moderating effect of organizational justice. *Psychology Thesis: Middle East Technology University*.
- Kreitner, R. & A. Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw-Hill/Irwin.

- McShane, S.L. & Mary A.V. Glinow. (2010). *Organizational Behavior. Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. Fifth Edition. McGraw-Hill/Irwin. New York.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center pt. telekomunikasi indonesia, tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Salwa. A, Y. Away & M.Tabrani, (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol 2 (1), 58 - 67.
- Tanwar, A. (2017). Impact of Employee Engagement on Performance. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*. <https://doi.org/10.24001/ijaems.3.5.16>
- Vogelgesang, G. R., Leroy, H., & Avolio, B. J. (2013). The mediating effects of leader integrity with transparency in communication and work engagement/performance. *Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.01.004>
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.