

PRAKTIK KERJA BERKINERJA TINGGI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM DI BANDAR LAMPUNG

Diana Ayu¹, Ni Putu Widhia Rahayu², Indrayenti³, Toton⁴
^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

Jl. Z.A Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu, Kedaton, 35142, B.Lampung Indonesia
**Email: dianaayu2799@student.ubl.ac.id¹, niputu@ubl.ac.id², Indrayenti@ubl.ac.id³,
toton@ubl.ac.id³**

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of high-performance work practices and engagement on the performance of gas station employees in Bandar Lampung. This study uses a type of quantitative research with descriptive research methods. The population in this study uses data from gas station customers and employees in Bandar Lampung. Data analysis techniques in this study used validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, classical assumption tests and hypothesis testing using the SPSS Version 29 program. From the results of multiple linear regression analysis partially, it shows that high-performance work practices have a significant effect on customer satisfaction at Pertamina (Persero) gas stations in Bandar Lampung.

Keywords: *High Performance Work Practices, Work Involvement, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Praktik kerja bekinerja tinggi dan Keterlibatan pada Kinerja Karyawan SPBU di Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif. Populasi pada penelitian ini menggunakan data pelanggan dan karyawan SPBU di Bandar Lampung. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS Versi 29. Dari hasil analisis regresi linier berganda secara parsial menunjukkan bahwa praktik kerja bekinerja tinggi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada SPBU Pertamina (Persero) di Bandar Lampung.

Kata Kunci: *Praktik Kerja Berkinerja Tinggi, Keterlibatan Kerja, Kinerja.*

PENDAHULUAN

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) memiliki peran integral dalam industri energi, memenuhi kebutuhan bahan bakar masyarakat. Kinerja karyawan di SPBU adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan layanan berkualitas kepada pelanggan. Faktor-faktor seperti pelatihan, pemberdayaan, hadiah, semangat, dan

dedikasi karyawan memengaruhi kinerja mereka.

Meskipun penting, terdapat permasalahan dalam lingkungan kerja SPBU terkait dengan pelatihan karyawan, hadiah, semangat, dedikasi, dan penyerapan informasi. Kurangnya sumber daya untuk pelatihan, kurangnya evaluasi efektivitas pelatihan, serta ketidakonsistenan dalam pemberian hadiah dan kurangnya transparansi dapat menjadi hambatan.

Pelatihan karyawan di SPBU penting untuk meningkatkan kualitas layanan dan keahlian mereka. Pemberdayaan karyawan, dengan memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan, dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Pemberian hadiah yang sesuai dapat menjadi motivasi ekstra, tetapi permasalahan terkait dengan sistem penghargaan dapat menimbulkan ketidakpuasan.

Semangat dan dedikasi karyawan berperan dalam kinerja di SPBU. Kelelahan, ketidakpuasan kerja, dan kurangnya dukungan manajemen dapat menghambat semangat dan dedikasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan kualitas layanan. Penyerapan informasi karyawan juga krusial, tetapi *overload* informasi dan kurangnya komunikasi efektif menjadi tantangan.

Praktik kerja berkinerja tinggi, seperti pelatihan, pemberdayaan, hadiah, semangat, dedikasi, dan penyerapan informasi, dapat meningkatkan kinerja karyawan di SPBU. Oleh karena itu, penelitian tentang "Praktik Kerja Berkinerja Tinggi Dan Kinerja Karyawan SPBU Di Bandar Lampung" menjadi relevan dengan tantangan yang dihadapi oleh industri ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Tang dan Tang (2012) menyatakan bahwa praktik kerja berkinerja tinggi merujuk pada serangkaian kebijakan dan praktik manajemen yang dirancang secara khusus untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Forrester (2000) menambahkan bahwa praktik kerja berkinerja tinggi dapat didefinisikan sebagai pemberian wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan dan bertindak mandiri dalam pekerjaan mereka, dengan fokus pada konsep pemberdayaan sebagai praktik yang efektif.

Forrester (2000) juga menjelaskan bahwa praktik pemberdayaan melibatkan delegasi

tanggung jawab dan kekuasaan kepada karyawan, memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan, serta menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Praktik ini bertujuan untuk memberikan karyawan perasaan kontrol atas pekerjaan mereka, meningkatkan motivasi dan komitmen, serta memungkinkan mereka memberikan kontribusi maksimal. Yavas *et al.* (2010) menyatakan bahwa praktik kerja berkinerja tinggi, yang didukung oleh organisasi dan mempertimbangkan karakteristik kepribadian karyawan, dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam konteks layanan pelanggan dan pemulihan layanan.

Karatepe (2013) menegaskan bahwa praktik kerja berkinerja tinggi dalam industri perhotelan mencakup kebijakan dan praktik yang mendukung karyawan untuk mencapai kinerja tinggi dan memberikan kontribusi optimal kepada organisasi. Lebih lanjut, Karatepe (2013) menjelaskan bahwa praktik kerja berkinerja tinggi dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui mediasi keterlibatan kerja, yang merupakan tingkat keterikatan, antusiasme, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Dengan menerapkan praktik kerja berkinerja tinggi dan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, organisasi dapat mengharapkan peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasional yang lebih baik.

Menurut Schaufeli *et al.*, (2002), keterlibatan kerja sebagai konstruk motivasi mengacu pada keadaan pikiran positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan, ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Karatepe (2011) menekankan bahwa keterlibatan kerja dan hasil kerja positif merupakan cara bagi karyawan untuk membayar manfaat yang diberikan oleh organisasi dan dapat mengarah pada peran tambahan yang lebih baik.

Karatepe (2013) menambahkan bahwa karyawan yang terlibat secara kognitif, emosional, dan sumber daya fisik dalam pekerjaan mereka, dengan tingkat energi yang tinggi dan antusiasme, dapat mencapai hasil kerja yang positif. Armstrong dan Baron (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tingkat pencapaian tujuan individu untuk mencapai tujuan organisasi, melibatkan aspek kuantitatif dan kualitatif. Demir *et al.* (2017) melihat kinerja karyawan sebagai hasil yang dicapai individu dalam menjalankan tugas pekerjaan, mencakup dimensi seperti pencapaian target, kualitas pekerjaan, kepatuhan terhadap prosedur, dan partisipasi aktif dalam tim. Robbins dan Coulter (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan melibatkan kontribusi individu dalam mencapai tujuan organisasi, yang dapat diukur melalui aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, inisiatif, kerjasama, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan.

METODOLOGI PENELITIAN

Analisis ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik untuk menjelaskan dampak satu variabel terhadap variabel lainnya, sebagaimana diuraikan oleh Creswell (2012). Penelitian ini termasuk dalam kategori eksperimen, yang menurut Sugiyono (2017), merupakan metode penelitian yang fokus pada dampak variabel tertentu terhadap variabel lainnya.

Populasi penelitian ini, sesuai dengan definisi Sugiyono (2016), adalah karyawan

PT. Pertamina (Persero) di Bandar Lampung, yang berjumlah 100 orang. Populasi ini merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Data yang digunakan dalam analisis ini bersifat kuantitatif, yaitu data berbentuk angka-angka yang dapat diukur atau dihitung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat dampak dari satu variabel kuantitatif terhadap variabel lainnya. Untuk memudahkan pengujian, analisis ini menggunakan perangkat aplikasi SPSS 25. Dalam melakukan analisis, penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana sebagai alat untuk mengevaluasi hubungan keterkaitan antara dua variabel (X) dan (Y). Uji t ditambahkan untuk membuktikan dampak variabel independen pada variabel dependen, dengan asumsi tetap. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan akurasi analisis regresi linier sederhana, menggambarkan besarnya variasi kontribusi seluruh variabel independen dan variabel dependennya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Praktik kerja berkinerja tinggi (X_1), Keterlibatan kerja karyawan (X_2) dan Kinerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.684	3.470		.774	.441
Praktik Kerja Berkinerja Tinggi	.278	.098	.236	2.836	.006
Keterlibatan kerja	.629	.102	.512	6.152	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: *Output* SPSS (2023).

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Konstanta a = 2.684

Koefisien b1 = - 0.278

Koefisien b2 = 0.629

Dengan demikian, diperoleh persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2.684 - 0.278 X_1 + 0.629X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

X₁ = Praktik kerja berkinerja tinggi

X₂ = Keterlibatan kerja karyawan

Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta adalah 2.684, menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap sebesar angka tersebut, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
2. Koefisien praktik kerja berkinerja tinggi sebesar -0.010 memiliki arti bahwa terdapat pengaruh negatif antara praktik kerja berkinerja tinggi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan satu kesatuan dalam praktik kerja berkinerja tinggi,

dengan variabel lain tetap, akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.278.

3. Koefisien keterlibatan kerja karyawan sebesar 0.629 menunjukkan adanya pengaruh positif antara keterlibatan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Artinya, jika keterlibatan kerja karyawan ditingkatkan satu kesatuan dengan variabel lain tetap, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.459.
4. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel keterlibatan kerja karyawan lebih tinggi atau dominan dibandingkan dengan praktik kerja berkinerja tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan mahasiswa, berdasarkan keterangan di atas.

Koefisien Determinasi (R²) pada dasarnya mengukur sejauhmana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Rentang nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) hingga 1 (satu). Sebuah nilai R² yang kecil menandakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Untuk melihat hasil uji koefisien regresi, dapat dirujuk pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.395	.382	2.722

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja Karyawan, Praktik Kerja Berkinerja Tinggi
 Sumber: *Output SPSS* (2023).

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,628, menandakan bahwa tingkat hubungan antara praktik kerja berkinerja tinggi (X₁) dan keterlibatan kerja karyawan (X₂) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat positif. koefisien determinan R² (*R Square*) sebesar 0,395, mengindikasikan bahwa sebanyak 39,5% dari variasi dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh praktik

kerja berkinerja tinggi (X₁) dan keterlibatan kerja karyawan (X₂), sedangkan sisanya sebanyak 60,5% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Uji t digunakan untuk mengevaluasi signifikansi antara konstanta dan variabel independen. Berdasarkan analisis data, hasil uji t diperoleh dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak.

Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima.

Uji parsial atau uji t dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1 menguraikan bahwa variabel praktik kerja berkinerja tinggi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $2.836 < t$ tabel 1.985 , dengan nilai signifikansi $0.006 < 0.05$. Oleh karena itu,

hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kesimpulannya, praktik kerja berkinerja tinggi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, mendukung hipotesis 1. Selanjutnya, variabel keterlibatan kerja karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dijelaskan dengan nilai t hitung sebesar $6.152 > t$ tabel 1.985 , dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan hasil ini, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja karyawan (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hipotesis 2.

Tabel 3. Uji Hipotesis Secara Simultan atau Uji F ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468.427	2	234.213	31.618	.000 ^b
	Residual	718.533	97	7.408		
	Total	1186.960	99			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (*Constant*), Keterlibatan Kerja Karyawan, Praktik Kerja Berkinerja Tinggi

Sumber: *Output SPSS (2023).*

Dari uji anova atau F test, diperoleh F hitung sebesar 31.618 dengan tingkat signifikansi 0.000 karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, Praktik kerja berkinerja tinggi (X_1) dan keterlibatan kerja karyawan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kesimpulannya, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa praktik kerja berkinerja tinggi dan keterlibatan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Praktik kerja berkinerja tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Praktik kerja berkinerja tinggi dan Keterlibatan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

SARAN

Beberapa saran terkait dengan variabel yang diteliti yaitu praktik kerja berkinerja tinggi dan kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pemilik SPBU sebaiknya mengimplementasikan program penghargaan yang beragam, seperti pengakuan publik atas prestasi karyawan, penghargaan berdasarkan kinerja, atau penghargaan berjenjang sesuai dengan pencapaian. Langkah ini dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil terbaik dan merasa dihargai atas kontribusi mereka.

2. Pemilik SPBU disarankan untuk meningkatkan semangat karyawan dengan fokus pada pembangunan tim dan kepemimpinan yang mendukung lingkungan kerja yang positif. Pertemuan reguler dapat diadakan untuk berbagi visi, menciptakan kolaborasi, dan mendengarkan masukan karyawan. Jalin komunikasi terbuka untuk memastikan karyawan merasa terlibat dan memiliki peran penting dalam kesuksesan SPBU.
3. Pemilik SPBU dapat menciptakan rasa senang bagi karyawan dengan menyediakan fasilitas dan program yang meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti ruang istirahat yang nyaman, program kesehatan, atau kegiatan sosial di luar pekerjaan. Aktivitas semacam ini dapat membantu menciptakan rasa senang dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J.W. 2012. Educational Research : Planning, Conducting, Evaluating Quantitative and Qualitative Research 4th Edition. *Pearson*. University of Nebraska–Lincoln.
- Demir, R., Wennberg, K., McKelvie, A. 2017. The Strategic Management of High-Growth Firms: A Review and Theoretical Conceptualization. *Long Range Planning*. 50 (4). 431-456.
- Forrester, R. 2000. Empowerment: Rejuvenating A Potent Idea. *Academy of Management Executive*, 14(3). 67–80.
- Karatepe, O.M. 2011. Procedural Justice, Work Engagement, and Job Outcomes: Evidence from Nigeria. *Journal of Hospitality Marketing & Management*. 20 (8). 855-878.
- Karatepe, O.M. 2013. High-Performance Work Practices and Hotel Employee Performance: The Mediation of Work Engagement. *International Journal of Hospitality Management*. 32. 132–140.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., Bakker, A.B., 2002. The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. 3(1). 71–92.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: *Alfabeta*.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : *Alfabeta*.
- Yavas, U., Karatepe, O.M., Babakus, E. 2010. Relative Efficacy of Organizational Support and Personality Traits in Predicting Service Recovery and Job Performances: a Study of Frontline Employees in Turkey. *Tourism Review*. 65(3). 70–83.