

**KAITAN RASA KEPERCAYAAN, KETERBUKAAN DAN LINGKUNGAN
KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BFI FINANCE
INDONESIA, TBK CABANG JEMBER**

Pujianto

Alumni Prodi Manajemen FE Unmuh Jember

Anwar

Staf Pengajar Prodi Manajemen FE Unmuh Jember

ABSTRAKS

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana keterkaitan antara rasa kepercayaan, keterbukaan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Jember. Dengan menggunakan teknik analisa regresi linear berganda, penelitian ini berusaha menguji pengaruh simultan dan parsial dari masing-masing variable bebas terhadap variable bebas yang telah disebutkan sebelumnya. Penelitian ini bersifat populatif, karena sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang mana merupakan keseluruhan dari anggota populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan media kuesioner yang disebarakan pada responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rasa kepercayaan, keterbukaan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Jember.

Kata kunci : rasa kepercayaan, keterbukaan, lingkungan kerja, kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the extent to which the relationship between a sense of trust, openness and performance work environment with employees at PT. BFI Finance Indonesia Tbk Branch Jember. By using multiple linear regression analysis techniques, this study sought to test the effect of simultaneous and partial of each independent variable on the independent variables that have been mentioned previously. This research is populatif, because the sample used in this study were 30 respondents which is the whole of the members of the population. Data was collected through questionnaires distributed media menggunakan on respondents. The results of this study indicate that a sense of trust, openness, and the work environment have a significant effect either simultaneously or partially on the performance of employees at PT. BFI Finance Indonesia Tbk Branch Jember.

Keywords: sense of trust, openness, work environment, performance

PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai salah satu bentuk usaha menyadari bahwa untuk dapat terus bertahan dalam dunia usaha yang penuh dengan ketidakpastian dan persaingan yang tinggi, maka strategi yang tepat harus diambil. Guna dapat menghadapi persaingan - persaingan dunia usaha yang semakin ketat, manajemen perusahaan dituntut untuk mengelola lebih baik faktor sumber daya manusia agar dapat mengantisipasi segala perubahan yang akan terjadi dengan baik. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, faktor SDM tetap merupakan faktor penentu keberhasilan. Sumber Daya Manusia yang efektif dapat dicapai melalui salah satu usaha yaitu dengan memberikan suasana kerja yang nyaman dan baik. Sekarang ini meskipun banyak perusahaan yang semakin besar tapi mereka kurang memperhatikan suasana kerja yang ada. Padahal suasana kerja akan berpengaruh langsung terhadap efektifitas manusia yang beraktifitas di dalamnya.

Demikian yang terjadi dengan perusahaan yang memberikan pelayanannya di bidang jasa. Karyawan akan terpengaruh dengan suasana emosi dan sentimen disekitarnya. Apabila suasana kerja dimana karyawan tersebut bekerja membuat mereka nyaman maka kinerja karyawan akan menjadi baik. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kinerja perusahaan lebih baik juga. Perusahaan dengan kinerja baik akan memperoleh banyak keuntungan baik berupa finansial dan reputasi perusahaan. Dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, ada banyak faktor yang mempengaruhi dan harus diperhatikan. Suasana kerja yang dimaksud adalah adanya rasa saling percaya, keterbukaan dan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan pada saat bekerja. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan kondusif maka diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerjanya, sehingga kinerja perusahaan akan dapat meningkatkan dan perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang besar. Selain itu dengan adanya suasana kerja yang baik, memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik, efisien dan efektif.

Demikian halnya yang terjadi di PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Jember ini, yang merasa bahwa kondisi suasana kerja yang ada dalam hal ini rasa kepercayaan, keterbukaan, dan lingkungan kerja dirasakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya kata kata saling mencela diantara karyawan pada saat jam kerja, adanya rasa curiga dari hasil menjalankan tugas di team sendiri, adanya perasaan takut atau tertekan untuk terbuka menyampaikan hal sebenarnya sehingga kurangnya komunikasi diantara karyawan, dan kurang menghargai dan menghormati keputusan rekan kerja akan mengakibatkan kinerja tidak maksimal. Mengacu uraian diatas maka penelitian ini mengambil judul “ Kaitan Rasa Kepercayaan, Keterbukaan dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Jember “.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur masukan (input) bersama dengan unsur lainnya seperti bahan, modal, teknologi dan mesin diubah menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa usaha mencapai tujuan organisasi. Manajemen terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu *men, money, methode, materials, machienes* dan *market*. Unsur *men* (manusia) berkembang menjadi suatu bidang dalam ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut (Handoko, 2002) bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses manajemen dan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, secara efektif dan efisien guna tercapainya suatu tujuan tertentu.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit, karena manusia memiliki keinginan (*want*) yang berbeda – beda untuk memenuhi kebutuhan (*needs*) yang muncul dari dalam maupun dari luar diri manusia. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauandan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan adalah mempertemukan tiga kekuatan yaitu perusahaan, karyawan dan masyarakat secara luas untuk tercapainya suatu efektifitas perusahaan.

Rasa Kepercayaan

Rasa kepercayaan menurut Hosmer (2005) merupakan rasa kepercayaan yang terdiri dari perilaku dan harapan seseorang dalam perilakunya itu setiap individu diharapkan untuk dapat mengendalikan dan menetapkan batasan kepercayaan. Jadi rasa kepercayaan timbul dari perpaduan antara perilaku dan harapan setiap individu yang diwujudkan dalam bentuk interaksi. Maka akhirnya seseorang berpikir apa yang dapat dijadikan sebagai alasan yang baik untuk percaya orang lain dan itu merupakan bukti bahwa kepercayaan adalah salah satu hal yang sangat berharga.

Sedangkan menurut McAllister (2002) rasa kepercayaan memiliki dua bentuk dasar yaitu *cognitive – based trust* dan *affec – based trust*. Pengertian *cognitive – based trust* menurut McAllister (2002) adalah sebagai berikut :rasa kepercayaan adalah atas dasar pengertian atau kesadaran, setiap orang dapat memilih siapa yang dapat dipercaya, dengan sikap seperti apa, dan dalam kondisi bagaimana seseorang mempercayai orang lain. Dan pada akhirnya seseorang berfikir apa yang dapat dijadikan sebagai alasan yang baik untuk percaya orang lain, dan itu merupakan bukti bahwa kepercayaan adalah suatu hal yang berharga. Jadi dari dua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa rasa kepercayaan dapat dibangun dengan etikat yang baik, dimana seseorang melandaskan rasa saling menghormati, menghargai, membutuhkan, dan merasa bahwa menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat membantu untuk bekerja dalam kondisi yang kondusif, dan pada akhirnya produktivitas suatu kelompok akan lebih mudah untuk ditingkatkan.

Keterbukaan

Menurut Hosmer (2005) keterbukaan adalah sebuah akses mental atau keinginan untuk saling berbagi ide dan mengungkapkan pendapat dengan bebas terhadap orang lain. Hal itu merupakan kondisi dimana manusia pada akhirnya selalu kembali pada sifat dasarnya yaitu saling membutuhkan satu sama lain.

Dengan adanya keterbukaan diantara kelompok kerja, setiap orang dapat lebih mengembangkan diri dan dapat lebih leluasa dalam mengutarakan suatu pendapat karena dalam kesehariannya mereka tidak dihadapkan dengan perasaan takut dan terancam bila mengutarakan sesuatu yang harus disampaikan.

Menurut Slocum dan Hellriegell (2003) keterbukaan dapat diukur melalui :

- a. Setiap karyawan berhak mengekspresikan perasaan atau pendapat dengan jujur.
- b. Diantara karyawan selalu menanggapi dan menghormati keputusan rekankerjanya.
- c. Setiap karyawan selalu mengatakan hal – hal yang sebenarnya yang berkaitan dengan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa apa yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan oleh setiap organisasi ditentukan oleh kondisi lingkungan yang mana setiap organisasi pasti akan berinteraksi. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002) merupakan “ Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi diri seorang karyawan dalam menjalankan tugas”. Secara umum lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari – hari.

Apabila lingkungan kerja dalam perusahaan baik maka karyawan cenderung akan baik pula, hal ini akan meningkatkan efisiensi kerja karyawan sehingga efisiensi perusahaan dapat tercapai. Tercapainya efisiensi kerja karyawan merupakan tercapainya kinerja yang baik. Pihak manajemen seharusnya memperhatikan lingkungan kerja karyawan dimana para karyawan akan melaksanakan tugas – tugasnya sehingga merasa nyaman.

Beberapa faktor penting tentang lingkungan kerja menurut Gie (1998) diantaranya yaitu :

- a. Tata Ruang
Tata ruang lingkungan adalah susunan perabot dan peralatan lain pada letak yang tepat serta pengaturan kerja yang menjamin kelancaran pekerjaan. Manfaat dari tata ruang yang baik antara lain: dapat mencegah penghamburan tenaga dan waktu yang digunakan untuk bekerja, dapat menjamin kelancaran pekerjaan, dapat memungkinkan pemakaian tenaga sepenuhnya, berkesan rapi dan efisien.
- b. Pengaturan suhu udara (Ventilasi)
Ventilasi berfungsi untuk memelihara temperatur yang di inginkan, kelembapan, sirkulasi dan kebersihan udara dalam ruangan. Apabila ruangan terlalu panas akan menimbulkan rasa letih dan menimbulkan kesalahan dalam bekerja, begitu juga kalau ruangan terlalu dingin dapat mengakibatkan perhatian karyawan terhadap pekerjaan menjadi berkurang.

c. Komunikasi antar karyawan

Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman apabila terjadi suatu hubungan saling peduli, tanggap dan menanggapi antar karyawan terhadap pekerjaan .

Kinerja

Pegawai atau karyawan dalam organisasi formal mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian harus diusahakan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja yang baik dari bawahan untuk melaksanakan pekerjaannya. Tentang istilah kinerja, Mangkunegara (2005) menjelaskan sebagai berikut : Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Moenir (2006) berpendapat mengenai pengertian kinerja adalah hasil seseorang pada kesatuan organisasi dalam kurun waktu tertentu dan dalam ukuran tertentu.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Bentuk penelitian ini menggunakan metode *eksplanatory*. Menurut Singarimbun dan Effendi (2005 : 5) metode *eksplanatory* yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian *eksplanatory* ini juga digunakan untuk menguji variabel bebas dan terikat. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh rasa kepercayaan, keterbukaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Jember.

Identifikasi Variabel

Variabel pada penelitian ini mengelompokkan dua variabel yaitu variabel bebas atau *independent* (X) dan variabel terikat atau *dependent* (Y).

- a. Menurut Usman (2003) Variabel bebas adalah dimana variabel yang memberi pengaruh pada variabel lain baik pengaruh positif atau negative , yaitu :
 1. Rasa kepercayaan (X_1)
 2. Keterbukaan (X_2)
 3. Lingkungan Kerja (X_3)
- b. Menurut Usman (2003) Variabel terikat (Y) dimana variabel ini dipengaruhi variabel sebelumnya dan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Jember.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan kegiatan mendefinisikan variabel - variabel yang telah diidentifikasi agar dapat dioperasionalkan kedalam penelitian ini.

a. Variabel Bebas (X)

1. Variabel Rasa kepercayaan (X_1)

Variabel rasa kepercayaan disini merupakan etika seseorang yang melandaskan saling menghormati, menghargai dan saling membutuhkan sehingga dapat membantu untuk bekerja dalam kondisi apapun. Indikator untuk mengukur variabel rasa kepercayaan tersebut adalah :

- a. Adanya saling menghargai serta saling bergantung satu sama lain.
- b. Tidak ada rasa curiga dalam menjalankan tugasnya.
- c. Setiap karyawan diperlakukan sebagai individu yang dapat diandalkan.

2. Variabel Keterbukaan (X_2)

Keterbukaan merupakan rasa keterbukaan yang dilakukan setiap karyawan untuk saling jujur satu sama lain, saling berbagi informasi dan saling tukar pendapat terhadap sesama karyawan. Indikator untuk mengukur variabel keterbukaan adalah :

- a. Berpendapat dengan jujur.
- b. Menanggapi dan menghormati keputusan rekan kerjanya.
- c. Menyampaikan hal yang sebenarnya.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan yang mana para karyawan melaksanakan tugas sehari – hari. Indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah :

- a. Tata Ruang
- b. Pengaturan suhu udara (ventilasi).
- c. Komunikasi antara karyawan

d. Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator yang dapat mengukur kinerja adalah

1. Dalam memecahkan masalah karyawan berusaha dan mampu memilih tindakan yang tepat dan akurat
2. Setiap karyawan harus mampu meningkatkan dan mempertahankan kualitas pelayanan.
3. Dalam setiap pelaksanaan tugas perusahaan harus dilakukan sesuai Prosedur standart operasional perusahaan.

Teknik Pengambilan Sampel dan Populasi

Menurut Arikunto (2010) yang dimaksud populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti suatu elemen yang ada didalam wilayah penelitian ini yaitu adalah seluruh karyawan PT.BFI Finance

Indonesia Tbk Cabang Jember sebanyak 30 orang. Maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai responden atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi atau sensus. Sehingga semua anggota populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Jember.

Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Menurut Husein (2002), uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing – masing pertanyaan dengan skor total pengamatan. Uji reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas (keandalan) internal dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (α) di dasarkan pada konsistensi internal suatu instrumen pengukuran. Atau dilakukan dengan cara mencari angka reliabilitas dari butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner dengan rumus *Standardized Item Alpha*. Jika nilai Alpha makin tinggi dari 0,6 pada suatu variabel (konstruk) dikatakan tingkat reliabilitas pengukuran instrumen tersebut makin baik atau sempurna (Sekaran, 2004).

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh rasa kepercayaan, keterbukaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan fungsi regresi linear berganda yang menurut Supranto (2003 : 204) diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Dimana :

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi yang terkait bahwa antara variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Kolinearitas ganda terjadi apabila terdapat hubungan tiap-tiap variabel secara individu terhadap variabel terikat. Mengukur multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* atau VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel. Apabila nilai *tolerance* $TOL > 0,1$ atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas sehingga variabel tersebut harus dibuang atau sebaliknya (Yarnest, 2004).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesalahan penyangga yang memiliki varian sama atau tidak (Gujarati, 2003). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, pengujiannya dilakukan dengan uji glejser yaitu dengan cara meregresikan *absolute* terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai T hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. (Ghozali, 2001). Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2001).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Dari uji validitas yang telah dilakukan maka diketahui bahwa nilai r dari masing-masing indikatornya telah melampaui nilai 0,3. Sedangkan dari sisi nilai signifikansi juga berada di bawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Sesuai yang disyaratkan Ghozali bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*-nya lebih dari 0,60.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi nilai berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas (X) berupa Rasa Kepercayaan (X1), keterbukaan (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat (Y) berupa Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan *software IBM SPSS versi 20*, dihasilkan tabel berikut.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|
| Model | Unstandardized Coefficients | |
| | B | Std. Error |
| 1 (Constant) | .479 | .589 |
| Rasa Kepercayaan | .458 | .097 |
| Keterbukaan | .327 | .099 |
| Lingkungan Kerja | .201 | .067 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi linear berganda yang ditampilkan pada tabel di atas, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,479 + 0,458X_1 + 0,327X_2 + 0,201X_3$$

Model persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa konstanta regresi adalah sebesar 0,479. Nilai tersebut memiliki arti jika semua variabel bebas nilainya sama dengan 0 (nol), maka nilai Kinerja adalah sebesar 0,479. Dengan kata lain nilai Kinerja Karyawan (Y) pada saat tidak mendapatkan pengaruh dari

Rasa Kepercayaan (X_1), keterbukaan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) adalah sebesar 0,479.

Nilai koefisien regresi variabel Rasa Kepercayaan (X_1) adalah sebesar 0,458, artinya jika nilai Rasa Kepercayaan (X_1) bertambah satu satuan dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya adalah tetap atau sama dengan 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,458, dengan kata lain tumbuhnya Rasa Kepercayaan (X_1) akan memberikan efek peningkatan pada kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi variabel keterbukaan (X_2) adalah sebesar 0,327, artinya jika nilai keterbukaan (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel bebas lain adalah tetap atau sama dengan 0 (nol) maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,327. Dengan kata lain, jika keterbukaan (X_2) diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) adalah sebesar 0,201, artinya jika nilai lingkungan kerja (X_3) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel bebas lain adalah tetap atau sama dengan 0 (nol) maka akan meningkatkan nilai Kinerja (Y) sebesar 0,317. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja semakin nyaman (X_3) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Metode yang dapat digunakan untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*inflation factor*). Pada umumnya jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Rasa Kepercayaan | .265 | 3.768 |
| Keterbukaan | .266 | 3.757 |
| Lingkungan Kerja | .509 | 1.964 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk melakukan pengujian, nilai yang disyaratkan bagi nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2006). Dari table di atas dapat diketahui bahwa VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari permasalahan multikolinearitas.

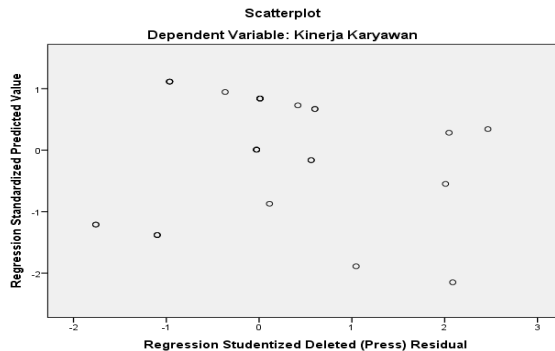
Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Dengan dasar pengambilan keputusan :

1. Jika ada pola tertentu, titik pembentuk pola (melebar, bergelombang, atau menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Gambar 1. Grafik Scatterplot

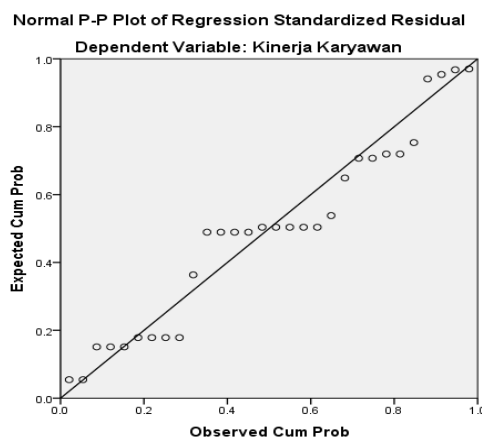


Dengan merujuk dasar yang telah disebutkan sebelumnya, maka dengan melihat grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data menyebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu y serta tidak tampak adanya suatu pola yang jelas pada sebaran data tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan dua melihat grafik normal P-P Plot. Pengujian dengan menggunakan grafik normal p-plot ditampilkan sebagai berikut.

Gambar 2. Grafik P-P Plot



Dari gambar 2. dapat diketahui bahwa persebaran data terjadi di sekitar garis diagonal. Maka dengan metode grafik P-P Plot dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Setelah model dari persamaan regresi diperoleh, selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Untuk melakukan pengujian ini digunakan uji F yang diwakili dengan melihat nilai signifikansi F_{hitung} . nilai signifikansi F_{hitung} kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dari hasil uji dengan menggunakan *software IBM SPSS versi 20 for windows* diperoleh :

Tabel 5. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 40.784 | 3 | 13.595 | 109.890 | .000 ^b |
| | Residual | 3.216 | 26 | .124 | | |
| | Total | 44.000 | 29 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keterbukaan, Rasa Kepercayaan | | | | | | |

Sumber : Data Diolah.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} dalam penelitian ini adalah sebesar 109,89 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi F_{hitung} tersebut kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa " Variabel Rasa Kepercayaan, keterbukaan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Jember " **diterima.**

Uji t (Parsial)

Setelah model dari persamaan regresi dan hasil uji simultan diperoleh, selanjutnya dilakukan uji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk melakukan pengujian ini digunakan uji-t. Dari hasil perhitungan nilai t_{hitung} dengan *software IBM SPSS versi 20 for windows* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji t

| Model | T | Sig. |
|------------------|-------|------|
| 1 (Constant) | .813 | .423 |
| Rasa Kepercayaan | 4.718 | .000 |
| Keterbukaan | 3.299 | .003 |
| Lingkungan Kerja | 3.004 | .006 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pada tabel 6, dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Nilai t_{hitung} dari variabel Rasa Kepercayaan (X_1) adalah sebesar 4,718 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ditinjau dari nilai signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Rasa Kepercayaan (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi dari t_{hitung} lebih kecil dari 0,05.
- b. Nilai t_{hitung} dari variabel keterbukaan (X_2) adalah sebesar 3,299 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Ditinjau dari nilai signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterbukaan (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi dari t_{hitung} lebih kecil dari 0,05.
- c. Nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja (X_3) adalah sebesar 3,004 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Ditinjau dari nilai signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi dari t_{hitung} lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ” Variabel Rasa Kepercayaan, keterbukaan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Jember.” **diterima.**

Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Rasa Kepercayaan (X_1), keterbukaan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan analisis determinasi berganda. Hasil analisis tersebut dalam *software IBM SPSS versi 20* ditampilkan sebagai berikut

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .963 ^a | .927 | .918 | .35172 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keterbukaan, Rasa Kepercayaan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,918. Nilai tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Rasa Kepercayaan (X_1), keterbukaan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,918 atau dalam prosentase sebesar 91,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 91,8\% = 8,2\%$) merupakan pengaruh dari variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti pada model penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rasa Kepercayaan, keterbukaan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Jember. Hellriegell (2003)

berpendapat bahwa Rasa Kepercayaan, keterbukaan, dan lingkungan kerja merupakan unsure dari suasana kerja, dimana suasana kerja akan menunjang kualitas dan kuantitas kerja. Maka hasil dari penelitian ini memperkuat pernyataan Hellriegell (2003) tersebut.

Secara parsial ditemukan bahwa Rasa Kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Jember. Hasil penelitian serupa telah diungkapkan oleh Adarika (2010) yang mana dari hasil penelitiannya mengindikasikan bahwa Rasa Kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini memperkuat temuan oleh Adarika (2010) tersebut.

Keterbukaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Jember. Hasil penelitian serupa telah diungkapkan oleh Adarika (2010) yang mana dari hasil penelitiannya mengindikasikan bahwa Rasa Kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian oleh Adarika (2010) tersebut

Sementara itu, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Jember. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2008) yang mana dari hasil penelitiannya mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini memperkuat temuan oleh Permatasari (2010) tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Rasa kepercayaan (X1), keterbukaan (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Jember. Dengan adanya rasa kepercayaan, keterbukaan, dan lingkungan kerja yang nyaman serta saling mendukung akan memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan diri yang menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan.
- b. Rasa Kepercayaan (X1), keterbukaan (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Jember. Jika terdapat rasa kepercayaan dalam sebuah organisasi, maka anggota organisasi tersebut akan berjalan dengan harmonis untuk mencapai tujuan organisasi. Keterbukaan merupakan visualisasi dari rasa kepercayaan. Jika telah terdapat rasa kepercayaan antara satu dengan yang lain, maka akan timbul keterbukaan yang berdampak positif pada perkembangan organisasi. Selain itu, jika wadah organisasi tersebut (dalam hal ini adalah lingkungan kerja) semakin baik maka akan mendukung karyawan dalam membina potensi diri.

Saran

- a. Dengan adanya hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa Rasa Kepercayaan, keterbukaan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan, maka PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Jember perlu memperhatikan ketiga unsur tersebut. Rasa Kepercayaan, saling terbuka, dan lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan suasana kerja yang mendukung terciptanya kinerja yang maksimal.
- b. Penelitian ini masih perlu penyempurnaan. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa masih terdapat 8,2% pengaruh yang diberikan oleh variabel lain diluar penelitian. Oleh karenanya disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian ini hendaknya menambahkan setidaknya satu variabel guna melengkapi hasil penelitian ini. Variabel yang mungkin dapat digunakan adalah gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2001. *Analisa Regresi : Teori Kasus dan Solusi*. BPFE, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. BPEE, Bandung.
- Ardarika Putri. 2010. *Pengaruh Rasa Percaya, Keterbukaan, dan Kebebasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Cabang Probolinggo*. Skripsi : FE UNEJ.
- Arikunto, Suharsiwi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Gurajati, Damodar. 2001. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga, Jakarta.
- Gie.P.L. 1998. *Administrasi Perkantoran Modern*, edisi keempat. Library, Yogyakarta.
- Husein Umar. 2002. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Hosmer, Larue Tone. 2003. *The Connecting Link Beetwen Organizational Theory End Phiosophical Ethnies*. University Of Michigan, Michigan.
- Linda Permatasari. 2008. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Jatim Cabang Jember*. Skripsi : FE UNEJ
- Mc Allister, Daniel J. 2001. *Affect-And cognition-Based trust As Foundations For Interpersonal Cooperation In organization*, management Journal, Vol. 38. Georgetown University Prest.

- Moenir. 2001. Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai. Gunung Agung, Jakarta
- Nunnaly, Jum C. Ira H, Bernstein.2002. Psychometric Theory, Third Edition. Mc. Graw Hill, Inc, New York.
- Nitisimito,Alex S 2002. Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Santoso.2003. Menguasai Statistik Di Era Informasi Dengan SPSS 12. PT Alex Media Komputindo, Jakarta
- Siagian,Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Jakarta.
- Stephen , Robbins. 2003. Perilaku Organisasi, Edisi Sembilan. PT. Indexs, Jakarta.
- Singgih, Santoso. 2004. Latihan SPSS Statistik Parametrik. PT. Elek MediaKomputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Slocum, Hellriegell. 2003 Management, Sixth Edition. Addison Wesley Publishing, USA.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2005. Metodologi Penelitian Survei. PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Sudjana. 2001. Metode Statistika. Tarsito, Bandung.
- Sutrisno ,Hadi. 2002. Metodologi Research, jilid 3. Andi, Yogyakarta.
- Sukanto, I Nyoman dan Indriyo, Gitosudarma. 2003. Perilaku Keorganisasian, edisi satu. BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono.2002.Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung, Alfabeta
- Suprpto. 2003. Ekonometrik, buku satu. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Usman. 2003. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta Gramedia Pustaka Media.