BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

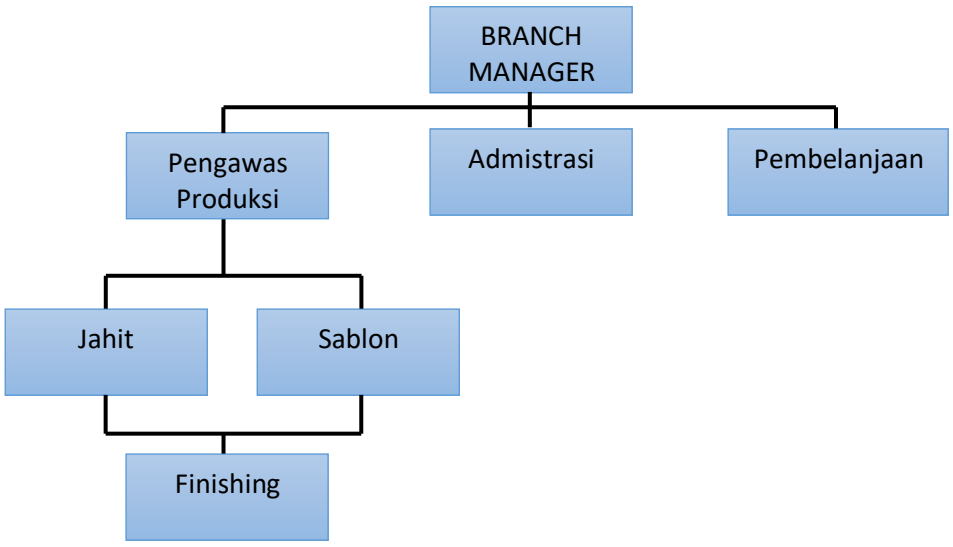
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Cv. Anggra Sportwear merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konveksi terkhusus *baju Olahraraga* . Satu-satunya konveksi di Kota Bandung Cv. Anggra Sportwear sudah memiliki 2 (dua) cabang. Salah satunya itu Cv. Anggra Sportwear Cabang Sukajadi Bandung yang beralamat di Karang Tineung dalam No 39B . Cabang Sukajadi ini didirikan pada awal tahun 2007 dengan tujuan menerapkan pelayanan *jasa konveksi*, *jasa sablon*, dan *jasa makloon* sesuai standard perusahaan Cv. Anggra Sportwear.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi

CV. Anggra Sprtwear Bandung



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

Sumber : CV. Anggra Sportwear

4.2 Hasil Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh CV.Anggra Sportwear berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan.Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing masing variabel penelitian. Metode kualitatif yaitu metode pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat.Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab.

4.2.1 Pembahasan Penelitian

Bagian ini membahas mengenai uraian dan analisis data-data yang diperoleh dari data primer dan sekunder penelitian. Data primer penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarkan kepada 38 karyawan pada CV. Anggra Sportwear . Data tersebut merupakan data pokok dimana analisisnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil observasi di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau

pernyataan mengenai variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja non fisik dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Jawaban responden atas sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuesioner akan ditampilkan dalam bentuk table distribusi frekuensi sebagai berikut.

4.2.2 Karakterstik Responden

4.2.2.1 Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table dibawah ini :

Karakteristik responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi, berikut disajikan karateristik responden berdasarkan jenis kelamin, bidang pekerjaan, masa bekerja dan usia.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-Laki	26	68.4
2	Perempuan	12	31.6
Total		38	100

Tabel di atas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yang diteliti sebanyak 68,4% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 31,6% lainnya berjenis kelamin perempuan.

Karena berdasarkan rekutmen ketika Cv. Anggra Soprtwear banyak membutuhkan tenaga kerja pria khususnya untuk di bidamg menjahit, dengan pengalaman yang sudah dimiliki pegawai. Sehingga dapat diketahui bahwa

sebagian besar responden yang diteliti adalah pria. Di dukung oleh teori Wijaksono (2017:263) yang mengatakan bahwa "Pegawai laki-laki dapat meningkatkan kinerjanya dengan perilaku dan pengalaman kerja yang dialaminya".

4.2.2.2 Bidang Pekerjaan

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan bidang pekerjaan dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No	Bidang Pekerjaan	Frekuensi	%
1	Brand Manager	1	2.6
2	Keuangan	2	5.3
3	Perbelanjaan	2	5.3
4	Jahit	10	26.3
5	Sablon	5	13.2
6	Bordir	4	10.5
7	Potong	3	7.9
8	Packing	5	13.2
9	Tempel Aplikasi	6	15.8
Total		38	100

Tabel di atas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan bidang pekerjaan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 26,3% bekerja dibagian jahit, frekuensi terbanyak kedua sebanyak 13,2% responden bekerja dibagian tempel aplikasi, sebanyak 13,2% responden masing-masing bekerja dibagian sablon dan packing, sebanyak 10,5% responden bekerja dibagian bordir dan 2,6% lainnya menjabat sebagai branch manager.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan di CV. Anggra Sportwear Bandung adalah

karyawan di bidang *Jahit.* Hal ini dikarenakan CV. Anggra Sportwear merupakan konveksi yang menangani masalah jasa pembuat produk baju di Kota Bandung meskipun CV. Anggra Sportwear juga secara resmi menangani masalah *Sablon, Bordier, Jasa makloon.*.

Menurut (Dedi supriyadi, 1998:95) profesi merupakan pekerjaan atau jabatan yang menuntut suatu keahlian, tanggung jawab serta kesetiaan terhadap profesi.

4.2.2.3 Masa Kerja

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	%
1	0 - 1 tahun	7	18.4
2	1 - 3 tahun	12	31.6
3	3 - 5 tahun	10	26.3
4	> 5 tahun	9	23.7
Total		38	100

Tabel di atas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas responden yang diteliti sebanyak 31,6% responden memiliki masa kerja sekitar 1 – 3 tahun, sebanyak 26,3% responden memiliki masa kerja sekitar 3 – 5 tahun, sebanyak 23,7% responden memiliki masa kerja > 5 tahu dan 18,4% responden lainnya memiliki masa kerja sekitar 0- 1 tahun.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan di CV. Anggra Sportwear Bandung memiliki pengalaman yang cukup di bidangnya. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan sebanyak 12 orang dari 38 orang karyawan yang bekerja di CV. Anggra Sportwear sudah memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun.

Menurut (Rivai, 2007: 224) Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja.

4.2.2.4 Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usiaa dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	%
1	16 - 20 tahun	9	23.7
2	21 - 25 tahun	9	23.7
3	26 - 30 tahun	11	28.9
4	31 - 35 tahun	7	18.4
3	> 35 tahun	2	5.3
Total		38	100

Tabel di atas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan usia. Dari hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas responden yang diteliti sebanyak 28,9% ialah berusia sekitar 26 – 30 tahun. Responden dengan usia 21 – 25 tahun, dan 16 – 20 tahun sebanyak 23,7%, sedangkan responden berusia sekitar 31 – 35 tahun dan 5,3% responden lainnya berusia > 35 tahun.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan di CV. Anggra Sportwera Bandung memiliki pengalaman yang cukup di bidangnya. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan sebanyak 11 orang dari 38 orang karyawan yang bekerja di CV. Anggra Sportwear berada di rentang usia 26 – 30 tahun dengan masa kerja lebih dari 3 tahun seperti yang dijelaskan pada pembahasan sebelumnya.

Menurut (Rivai, 2007: 224) Ada suatu keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot sejalan dengan makin tuanya usia seseorang. Tetapi hal itu tidak terbukti, karena banyak orang yang sudah tua tapi masih enerjik. Memang diakui bahwa pada usia muda seseorang lebih produktif dibandingkan katika usia tua.

4.3 Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang sedang diteliti. Untuk melihat melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai prosentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk garis kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan responden yang diperoleh dengan dengan menggunakan kriteria menurut *Umi Narimawati* (2007:85) sebagai berikut:

Tabel 4.5

Kriteria Persentase Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20 – 36%	Tidak Baik
2	36,01 – 52,00%	Kurang
3	52,01 – 68,00%	Cukup
4	68,01 – 84,00%	Baik
5	84,01% - 100%	Sangat Baik

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1)

Alat ukur mengenai lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator yang dioperasionalisasikan kedalam enam item pernyataan yang relevan. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja non fisik secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik.

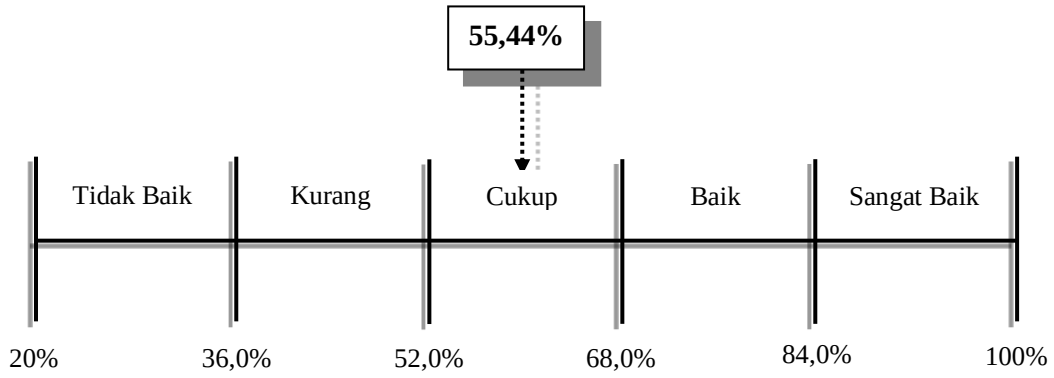
Tabel 4.6

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Hubungan yang harmonis	281	380	73.95	Baik
2	Kesempatan untuk maju	179	380	47.11	Kurang
3	Keamanan dalam pekerjaan	172	380	45.26	Kurang
Total		**632**	**1140**	**55.44**	Cukup

Tabel 4.6 menjelaskan rekapitulasi tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase tertinggi diperoleh sebesar 73,95% berkenaan dengan indikator hubungan yang harmonis, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 47,11% berkenaan

dengan kesempatan untuk maju. Secara keseluruhan, nilai persentase yang diperoleh sebesar 55,44% dan terkategorikan cukup . Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik CV.Anggra Sportwear dinilai cukup . Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2

Garis Kontinum Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan garis kontinum di atas terlihat bahwa nilai persentase yang didapat sebesar 55,44% yang termasuk kedalam kategori cukup, sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 44,56%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik pada CV. Anggra Sportwear Bandung seperti halnya yang berkaitan dengan hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, keamanan dalam bekerja .

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik pada masing-masing indikator sebagai berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Yang Harmonis

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
1	Hubungan antar sesama karyawan membantu anda dalam bekerja	**F**	9	16	13	0	0	**148**	**190**	**77.89**
2	Hubungan antara karyawan dengan atasan membantu anda dalam bekerja	**F**	1	21	12	4	0	**133**	**190**	**70.00**
Total Akumulasi								**281**	**380**	**73.95**

Tabel di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai indikator hubungan yang harmonis. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 73,95% dan terkategorikan baik. Hasil tersebut menunjukan bahwa indikator hubungan yang harmonis dinilai baik. jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) sudah tergolong baik, meskipun sudah tergolong baik namun masih ada persentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan persentase tersebut sebesar 26,05%, hal tersebut menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai indikator hubungan yang harmonis pada variabel lingkungan kerja non fisik, sebagai contoh terlihat dari salah satu item pernyataan pada indikator tersebut yang memiliki presentase paling rendah bahwa “Hubungan antara karyawan dengan atasan membantu anda dalam bekerja” dimana pada kenyataannya sebagian dari responden tidak merasakan hal tersebut. Contoh nya meskipun karyawan merasa akrab dengan atasan tetap saja beban pekerjaan akan terasa sama

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Untuk Maju

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
3	Perusahaan menyediakan program promosi jabatan	F	0	3	3	32	0	**85**	**190**	**44.74**
4	Perusahaan menyediakan pelatihan untuk menambah kemampuan	F	0	7	4	27	0	**94**	**190**	**49.47**
Total Akumulasi								**179**	**380**	**47.11**

Tabel di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai indikator kesempatan untuk maju. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 47,11% dan terkategorikan kurang . Hasil tersebut menunjukan bahwa indikator kesempatan untuk maju dinilai kurang . jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong kurang , hal tersebut menunjukan bahwa ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai indikator kesempatan untuk maju pada variabel lingkungan kerja non fisik, dikarenakan perusahaan tidak menyediakan program tersebut sehingga membuat para responden pun merasa kecewa dan berdampak pada hasil kinerja nantinya.

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Mengenai Keamanan Dalam Bekerja

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
5	Bekerja pada situasi yang terjaga keamanannya	F	0	4	6	28	0	**90**	**190**	**47.37**
6	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan	F	0	2	2	34	0	**82**	**190**	**43.16**
Total Akumulasi								**172**	**380**	**45.26**

Tabel di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai indikator keamanan dalam bekerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 45,26% dan terkategorikan kurang. Hasil tersebut menunjukan bahwa indikator keamanan dalam bekerja dinilai kurang. jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong kurang, hal tersebut menunjukan bahwa ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai indikator keamanan dalam bekerja pada variabel lingkungan kerja non fisik, di karenakan karyawan berhadapan dengan mesin yang pastinya memiliki resiko kecelakaan dalam pekerjaannya dan selain itu perusahaan tidak menyediakan jaminan atau asuransi jiwa.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Keterlibatan Karyawan (X_2)

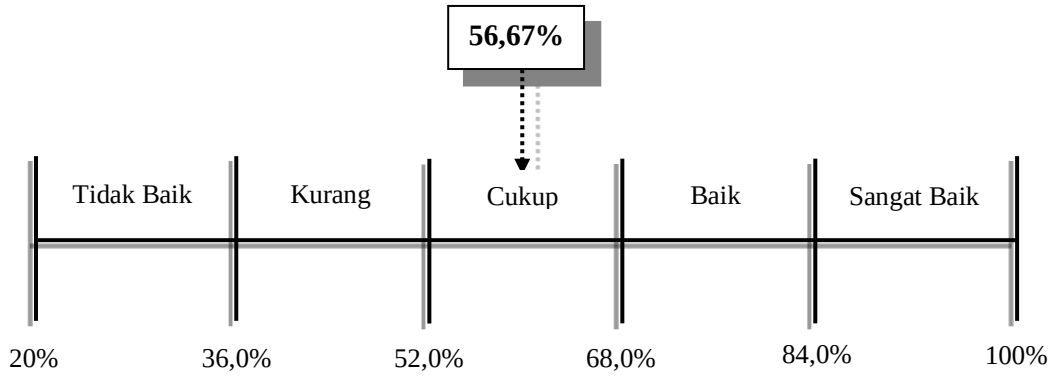
Alat ukur mengenai keterlibatan karyawan dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator yang dioperasionalisasikan kedalam enam item pernyataan yang relevan. Untuk mengetahui gambaran keterlibatan karyawan secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai keterlibatan karyawan.

Tabel 4.10

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Keterlibatan Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kekuatan	272	380	71.58	Baik
2	Dedikasi	171	380	45.00	Kurang
3	Keasyikan	203	380	53.42	Cukup
Total		**646**	**1140**	**56.67**	Cukup

Tabel 4.10 menjelaskan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden mengenai keterlibatan karyawan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase tertinggi diperoleh sebesar 71,58% berkenaan dengan indikator kekuatan, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 45% berkenaan dengan indikator dedikasi. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diperoleh nilai persentase sebesar 56,67% dan terkategorikan cukup. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa keterlibatan karyawan pada CV Anggra Sportwear dinilai cukup. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3

Garis Kontinum Keterlibatan Karyawan

Berdasarkan garis kontinum di atas terlihat bahwa nilai persentase yang didapat sebesar 56,67% yang termasuk kedalam kategori cukup sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 43,33%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai keterlibatan karyawan pada CV. Anggra Sportwear Bandung seperti halnya yang berkaitan dengan kekuatan, dedikasi, keasyikan.

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai keterlibatan karyawan pada masing-masing indikator sebagai berikut:

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Mengenai Kekuatan

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
1	Bersedia mengerahkan seluruh tenaga untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	**F**	0	26	8	4	0	**136**	**190**	**71.58**
2	Mempunyai usaha untuk kemajuan perusahaan saat ini	**F**	0	24	12	2	0	**136**	**190**	**71.58**
Total Akumulasi								**272**	**380**	**71.58**

Tabel di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai indikator kekuatan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 71,58% dan terkategorikan baik. Hasil tersebut menunjukan bahwa indikator kekuatan dinilai baik. jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) sudah tergolong baik, meskipun sudah tergolong baik namun masih ada persentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan persentase tersebut sebesar 28,42%, hal tersebut menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai indikator kekuatan. Dikarenkan oleh kebijakan peraturan pimpinan, yaitu terus menekankan pada pekerja, harus teliti dalam bekerja fokus dan ulet hingga tidak melakukan kesalahan .

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Mengenai Dedikasi

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
3	Bangga bekerja di perusahaan ini	F	0	1	4	33	0	**82**	**190**	**43.16**
4	Pekerjaan saat ini menjungjung martabat pegawai	F	0	3	7	28	0	**89**	**190**	**46.84**
Total Akumulasi								**171**	**380**	**45.00**

Tabel di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai indikator dedikasi. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 45% dan terkategorikan kurang. Hasil tersebut menunjukan bahwa indikator dedikasi dinilai kurang. jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong kurang, hal tersebut menunjukan bahwa ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai indikator bangga bekerja di perusahaan ini pada variabel lingkungan kerja non fisik, di karenakan karyawan merasa kalo perusahaan ini tidak memiliki citra yang besar seperti vendor ternama yaitu nike, adidas, dan sebagai nya.

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Mengenai Keasyikan

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
5	Tidak memiliki niat untuk berpindah kerja ke tempat lain	F	0	0	3	35	0	**79**	**190**	**41.58**
6	Menganggap pekerjaan lebih penting dari urusan lainnya	F	2	12	18	6	0	**124**	**190**	**65.26**
Total Akumulasi								**203**	**380**	**53.42**

Tabel di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai indikator keasyikan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 53,42% dan terkategorikan cukup. Hasil tersebut menunjukan bahwa indikator keasyikan dinilai cukup. jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) sudah tergolong cukup baik, meskipun sudah tergolong cukup namun masih ada persentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan persentase tersebut sebesar 46,58%, hal tersebut menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai indikator keasyikan, sebagai contoh terlihat dari salah satu item pernyataan pada indikator tersebut yang memiliki presentase paling rendah bahwa "Tidak memiliki niat untuk berpindah kerja ke tempat lain" hal ini dikarenakan responden merasa sudah tidak betah atau memiliki keinginan untuk berwirausaha.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

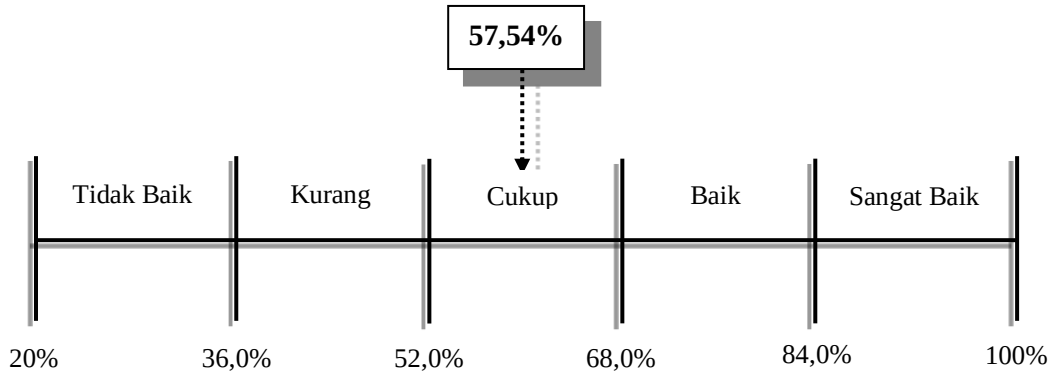
Alat ukur mengenai kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator yang dioperasionalisasikan kedalam enam item pernyataan yang relevan. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan.

Tabel 4.14

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kuantitas	166	380	43.68	Kurang
2	Kualitas	264	380	69.47	Baik
3	Ketepatan Waktu	226	380	59.47	Cukup
Total		**656**	**1140**	**57.54**	Cukup

Tabel di atas menjelaskan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden mengenai kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase tertinggi diperoleh sebesar 69,47% berkenaan dengan kualitas kerja, sedangkan nilai persetase terendah diperoleh sebesar 43,68% berkenaan dengan kuantitas kerja. Secara keseluruhan dari hasil tersebut diperoleh nilai persentase sebesar 57,54% dan terkategorikan cukup. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan pada CV. Anggra Sportwear memiliki kinerja yang cukup baik. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4

Garis Kontinum Kinerja Karyawan

Berdasarkan garis kontinum di atas terlihat bahwa nilai persentase yang didapat sebesar 57,54% yang termasuk kedalam kategori cukup sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 42,46%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai kinerja karyawan pada CV. Anggra Sportwear Bandung seperti halnya yang berkaitan dengan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada masing-masing indikator sebagai berikut:

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
1	Tidak mengalami kesulitan dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan	**F**	0	1	4	33	0	**82**	**190**	**43.16**
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	**F**	0	2	4	32	0	**84**	**190**	**44.21**
Total Akumulasi								**166**	**380**	**43.68**

Tabel di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai indikator kuantitas. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 43,68% dan terkategorikan kurang. Hasil tersebut menunjukan bahwa indikator kuantitas dinilai kurang. jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong kurang, hal tersebut menunjukan bahwa ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai "Tidak mengalami kesulitan dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan" dan "Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan "pada variabel Kinerja Karyawan, di karenakan karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang banyak dalam waktu singkat.

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Mengenai Kualitas

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
3	Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik	F	0	25	10	0	3	**133**	**190**	**70.00**
4	Dapat mempertanggung jawabkan tugas yang telah dikerjakan	F	1	19	14	4	0	**131**	**190**	**68.95**
Total Akumulasi								**264**	**380**	**69.47**

Tabel di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai indikator kualitas. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 69,47% dan terkategorikan baik. Hasil tersebut menunjukan bahwa indikator kualitas dinilai baik. jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) sudah tergolong baik, meskipun sudah tergolong baik namun masih ada persentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan persentase tersebut sebesar 30,53%, hal tersebut menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai indikator kualitas, sebagai contoh terlihat dari salah satu item pernyataan pada indikator tersebut yang memiliki presentase paling rendah bahwa “Dapat mempertanggung jawabkan tugas yang telah dikerjakan” dimana pada kenyataannya sebagian dari responden belum bisa memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dikarenkan oleh kebijakan peraturan pimpinan, yaitu terus menekankan pada pekerja, harus teliti dalam bekerja fokus dan ulet hingga tidak melakukan kesalahan .

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
5	Tidak pernah terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan	F	0	4	4	30	0	**88**	**190**	**46.32**
6	Selalu hadir tepat waktu	F	1	23	13	1	0	**138**	**190**	**72.63**
Total Akumulasi								**226**	**380**	**59.47**

Tabel di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai indikator ketepatan waktu. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 59,47% dan terkategorikan cukup. Hasil tersebut menunjukan bahwa karyawan cukup tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) sudah tergolong cukup, meskipun sudah tergolong cukup baik namun masih ada persentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan persentase tersebut sebesar 40,47%, hal tersebut menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai indikator ketepatan waktu, sebagai contoh terlihat dari salah satu item pernyataan pada indikator tersebut yang memiliki presentase paling rendah bahwa "Tidak pernah terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan" dimana pada kenyataannya sebagian dari responden belum maksimal akan hal tersebut. Contohnya dalam menyelesaikan pekerjaan di waktu yang sama dan harus beres di waktu yang sama masih ada beberapa karyawan yang tidak sanggup untuk melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.

4.4 Analisis Verifikatif

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di CV Anggra Sportwear. Untuk menjawab permasalahan tersebut digunakan analisis regresi berganda yang terdiri dari persamaan regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

4.4.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

a : Konstanta

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Lingkungan kerja non fisik

X_2 : Keterlibatan karyawan

b_1 dan b_2: Koefisien regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18

Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.425	1.574		.270	.789
	Lingkungan Kerja	.407	.076	.528	5.381	.000
	Keterlibatan Kerja	.678	.128	.519	5.291	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel output di atas diperoleh nilai a sebesar 0,425, β_1 sebesar 0,407 dan β_2 sebesar 0,678. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y= 0,425 + 0,407X_1 + 0,678X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 0,425 menunjukan bahwa ketika lingkungan kerja non fisik dan keterlibatan kerja bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan diprediksi akan bernilai sebesar 0,425 kali.
b. Variabel X_1 yaitu lingkungan kerja non fisik memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,407, menunjukan bahwa ketika lingkungan kerja non ditingkatkan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,407 kali.
c. Variabel X_2 yaitu keterlibatan karyawan memiliki nilai koefiisen regresi sebesar 0,678 menunjukan bahwa ketika keterlibatan karyawan ditingkatkan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,678 kali.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik harus mempunyai distribusi normal atau mendekati normal Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran asumsi normalitas dapat dilihat dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.

b. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari populasi adalah tidak normal.

Tabel 4.19

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Keterlibatan Kerja	Kinerja
N		38	38	38
Normal Parameters[a,b]	Mean	10.2185	12.1478	12.8109
	Std. Deviation	3.00791	1.77438	2.31468
Most Extreme Differences	Absolute	.183	.188	.154
	Positive	.183	.188	.154
	Negative	-.121	-.125	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.125	1.161	.947
Asymp. Sig. (2-tailed)		.159	.135	.331

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil pengujian normalitas data yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai probabilitas (sig) yang diperoleh masing-masing variabel > 0,05 yang menunjukan bahwa data yang digunakan memiliki sebaran yang normal. Dengan kata lain asumsi normalitas data terpenuhi.

4.4.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan memiliki korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, maka terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi. Model regresi yang baik yaitu tidak terdapatnya multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen. Untuk melihat nilai multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.20

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.941	1.063
	Keterlibatan Kerja	.941	1.063

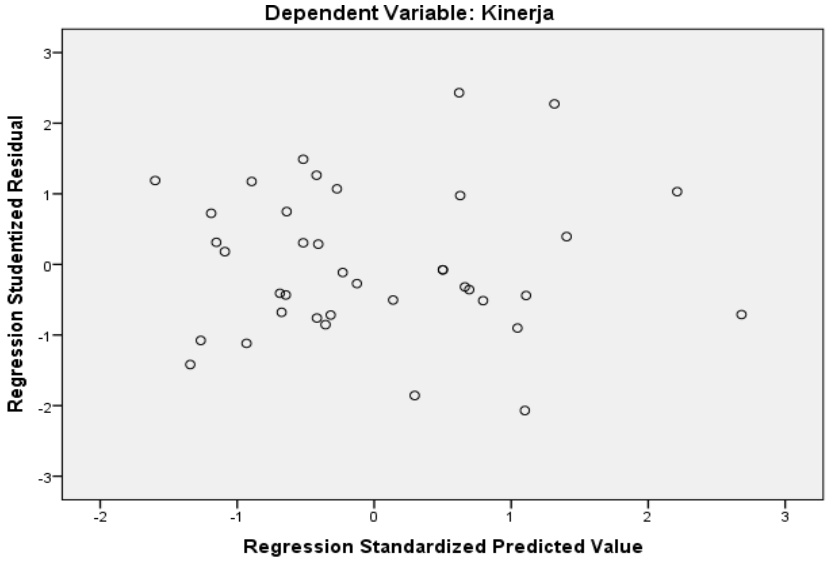
a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukan hasil pengujian multikolinieritas data. Dari data yang disajikan pada table di atas, terlihat bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh kedua variabel bebas masing-masing sebesar 0,941 > 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini menunjukan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskesatisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanngaran heteroskedastisitas, dapat dilihat dengan menggunakan metode *scatter plot* dengan ketentuan sebagai berikut:

a. jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas
b. jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.5

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik *scatter plot*. Dari gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik yang diperoleh membentuk pola acak tidak beraturan serta menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, sehingga dalam model regresi yang akan dibentuk tidak ditemukan adanya pelanggaran heteroskedastisitas, dengan kata varians residual bersifat homokedastisitas.

4.5 Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan (asosiasi) hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dalam hal ini untuk melihat hubungan antara lingkungan kerja non fisik (X_1) dan keterlibatan karyawan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) baik secara parsial. Teknik analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *pearson product moment.*

4.5.1 Analisis Korelasi Parsial

Dengan menggunakan *software* SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara lingkungan kerja non fisik (X_1) dan keterlibatan karyawan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.21

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan

Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kinerja	Pearson Correlation	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,655. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,655 termasuk kedalam kategori hubungan yang cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 – 0,80. Dengan kata lain apabila Lingkungan Kerja Non Fisik semakin tinggi, maka bisa diartikan Kinerja karyawan akan semakin tinggi. Adapun korelasi tersebut bersifat signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel Cukup kuat dan signifikan.

Tabel 4.22

Hubungan Antara Keterlibatan Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Correlations

		Keterlibatan Kerja	Kinerja
Keterlibatan Kerja	Pearson Correlation	1	.648**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kinerja	Pearson Correlation	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,648. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,468 termasuk kedalam kategori hubungan yang cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 – 0,80. Dengan kata lain apabila Keterlibatan Karyawan semakin tinggi, maka bisa diartikan Kinerja karyawan akan semakin tinggi. Adapun korelasi tersebut bersifat

signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel Cukup kuat dan signifikan.

4.5.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai *R-Square*. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk persentase. Dengan menggunakan SPSS, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel output berikut:

Tabel 4.23

Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Lingkungan Kerja	.528	.655
	Keterlibatan Kerja	.519	.648

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output di atas dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh X_1 terhadap Y = 0,528 x 0,655 = 0,346 atau 34,6%

Pengaruh X_2 terhadap Y = 0,519 x 0,648 = 0,337 atau 33,7%

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik (X_1) memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 34,6%, sedangkan 33,7% lainnya diberikan oleh keterlibatan karyawan (X_2).

4.5.3 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

4.5.4 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

1. Pengujian Hipotesis Parsial X_1

Pengujian secara parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

$H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya, secara parsial lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Anggra Sportwear.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Artinya, secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Anggra Sportwear.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung > dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_1 sebagai berikut:

Tabel 4.24

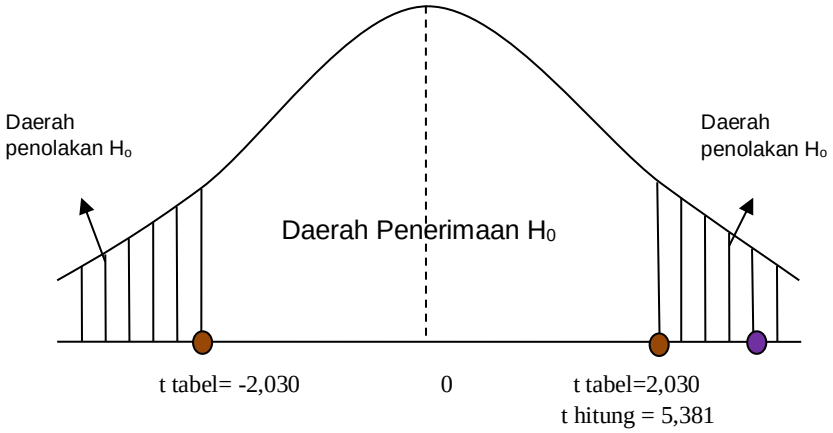
Pengujian Hipotesis Parsial X_1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.425	1.574		.270	.789
	Lingkungan Kerja	.407	.076	.528	5.381	.000
	Keterlibatan Kerja	.678	.128	.519	5.291	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh lingkungan kerja non fisik (X_1) adalah sebesar 5,381. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=38-2-1= 35, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±2,030. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 5,381, berada diluar nilai t-tabel (-2,030 dan 2,030). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Anggra Sportwear. Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada table berikut ini:



Gambar 4.6

Uji Hipotesis Parsial X_1

Daerah penerimaan dan Penolakan Ho Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut Hipotesis (H4) diterima terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Anggra Sportwear. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arik Prasetya, Bambang Swasto 2014) membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan selaras dengan pendapat (Delly 2010) yang mengatakan bahwa menjelaskan yang hasilnya menyatakan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengujian Hipotesis Parsial X_2

$H_0 : \beta_2 = 0$ Artinya, secara parsial keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Anggra Sportwear.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ Artinya, secara parsial keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Anggra Sportwear.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung > dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_2 sebagai berikut:

Tabel 4.25

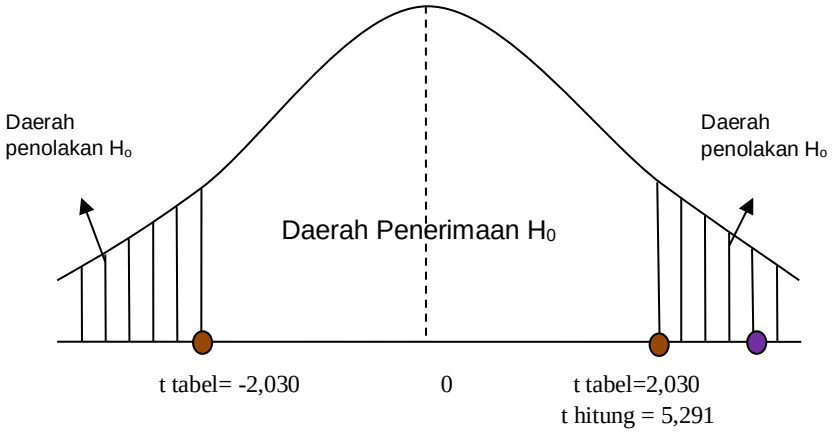
Pengujian Hipotesis Parsial X_2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.425	1.574		.270	.789
	Lingkungan Kerja	.407	.076	.528	5.381	.000
	Keterlibatan Kerja	.678	.128	.519	5.291	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh keterlibatan karyawan (X_2) adalah sebesar 5,291. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=38-2-1= 35, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±2,030. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 5,291, berada diluar nilai t-tabel (-2,030 dan 2,030). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Anggra Sportwear. Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada table berikut ini:



Gambar 4.7

Uji Hipotesis Parsial X_2

Daerah penerimaan dan Penolakan Ho Keterlibatan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja karyawan pada CV.Anggra Sportwear dan Hipotesis (H5) diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Maha Ahmed Zaki Dajani 2015) yang memperlihatkan ada pengaruh antara variabel bebas yaitu keterlibatan karyawan terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan., pernyataan ini didukung pula dengan penelitian (Siti dan Anastasia, 2013) dan selaras dengan pendapat (Robbins & Judge, 2008:100) yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan karyawan yang tinggi merupakan individu yang secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan karyawan yang tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi.