

PENGARUH KONSEP DIRI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SMAILING TOUR CABANG BALI DI DENPASAR

Made Yatna Ari¹, I Wayan Bagia², I Wayan Suwendra³

Jurusan Manajemen
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

E-mail: yatnaari14@gmail.com, bagiaundiksha@yahoo.co.id, yc9eda@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) konsep diri dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) konsep diri terhadap kinerja karyawan, (3) keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) konsep diri terhadap keterlibatan kerja pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar dan objeknya adalah konsep diri, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 35 karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, wawancara, dan pencatatan dokumen serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) konsep diri dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) konsep diri terhadap kinerja karyawan, (3) keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) konsep diri terhadap keterlibatan kerja pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar

Kata Kunci : konsep diri, keterlibatan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims at obtaining the explanative findings which are tested by the contribution of (1) concept self and work participation about employee's performance, (2) concept self of the employee's performance, (3) work participation of the employee's performance, and (4) concept self of the work participation at PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar. Design of the research that use to this study is research designing causal quantitative. The subject of this study were all of the employees in PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar, and the objects were the concept self, work participation, and employee's performance. Total population of this research are 35 employees who all combine became observation unit, therefore this research including population research. Data were collected by using a questionnaire, recording documents, and interviews and analyzed using path analysis. The results showed a positive effect of (1) concept self and work participation about employee's performance, (2) concept self of the employee's performance, (3) work participation of the employee's performance, and (4) concept self of the work participation at PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar.

Keywords: concept self, work participation, employee performance.

Pendahuluan

Era Globalisasi Sdm, dalam sebuah perusahaan potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sukses sebuah perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor terpenting. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber utama yang mampu mengatur, menganalisis dan mengendalikan masalah yang ada didalam perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa kedalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja sangat diperlukan untuk kemajuan perusahaan. Hasibuan (2002: 160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Faustino Cardosa Gomes (2006: 195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Smiling Tour merupakan perusahaan *travel* yang telah berdiri selama 36 tahun. PT Smiling Tour melayani semua tipe pelanggan, baik individu, *incentive* hingga *corporate traveler*. Smiling Tour Berpusat di kota Jakarta dan memiliki tujuh kantor cabang, salah satu nya yang ada di Bali. Bali yang didukung oleh lebih dari 35 orang karyawan yang berpengalaman dan berdedikasi/mengabdikan diri. Diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Smiling Tour Cabang Bali Di Denpasar sangat rendah dikarenakan konsep diri dan keterlibatan kerja karyawan yang belum mencapai target dari PT Smiling Tour tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001 :67). Permasalahan yang dialami oleh perusahaan yaitu mengenai penurunan kinerja dari karyawan. Beberapa karyawan

di PT Smiling Tour Cabang Bali Di Denpasar tidak dapat memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan, dari enam karyawan yang dinilai, hanya satu orang karyawan yang mampu mencapai standar yang ditetapkan perusahaan bahkan melebihi dengan target, sisanya lima orang karyawan masih belum dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Burns (dalam Erawati, 2011) konsep diri adalah suatu gambaran campuran dari apa yang kita pikirkan, orang-orang lain berpendapat mengenai diri kita, dan seperti apa diri yang kita inginkan. Ketidak sesuaian kinerja karyawan dengan standar perusahaan tersebut diduga karena rendahnya konsep diri dan ketidaksesuaian keterlibatan kerja yang diberikan PT Smiling Tour Cabang Bali Di Denpasar.

Rendahnya kinerja karyawan tersebut diduga kerena rendahnya konsep diri dan ketidaksesuaian keterlibatan kerja pada PT Smiling Tour Cabang Bali Di Denpasar. Oleh sebab itu, pada observasi awal peneliti mengukur bagaimana rendahnya konsep diri karyawan yang telah dilaksanakan. Hasil observasi awal melalui instrument kuesioner awal yang dilakukan terhadap 10 responden karyawan. Rentang skor untuk kuesioner awal maksimal 400, sedangkan total perolehan skor kuesioner awal dari konsep diri berada dalam kategori sangat rendah dengan total skor jawaban 123 dengan rentang skor yang di peroleh yaitu 140 - 80. Hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu keterlibatan kerja. Robbins (2003: 91) keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Berikut merupakan data keterlibatan kerja karyawan pada PT Smiling Tour Cabang Bali Di Denpasar pada tahun 2016.

Selain faktor konsep diri, hal lain juga diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu ketidaksesuaian keterlibatan kerja pada PT Smiling Tour Cabang Bali Di Denpasar. Hasil observasi awal melalui

instrument kuesioner awal yang dilakukan terhadap 6 orang sebagai sampel pada setiap unit kerja. Total perolehan skor kuesioner awal dari keterlibatan kerja berada dalam kategori sangat rendah dengan total skor jawaban 73 dengan rentang skor yang di peroleh yaitu 90 – 61. Dilihat dari kuesioner awal terlihat bahwa keterlibatan kerja karyawan masih rendah. Konsep diri yang kurang akan berdampak kepada keterlibatan kerja yang rendah akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Li dan Long, 2011 yang menyatakan bahwa ada hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana pengaruh konsep diri dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar? (2) Bagaimana pengaruh konsep diri terhadap kinerja karyawan pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar? (3) Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar? (4) Bagaimana pengaruh konsep diri terhadap keterlibatan kerja pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh (1) Konsep diri dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar. (2) Konsep diri terhadap kinerja karyawan pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar. (3) Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar. (4) Konsep diri terhadap keterlibatan kerja pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar..

Jadi dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis: (H₂) Ada pengaruh konsep diri terhadap kinerja karyawan pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar.

(1) Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Keterlibatan kerja sebagai derajat saat seseorang memperlihatkan keterlibatan emosional atau mental dengan pekerjaannya yang mempunyai

hubungan erat dengan kinerja. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi. Pernyataan ini didukung oleh Li dan Long, 2011 yang menyatakan bahwa ada hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Teori ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Wijaya, Sean (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Jadi dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis: (H₃) Ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar.

(2) Hubungan Konsep Diri terhadap Keterlibatan Kerja.

Konsep Diri sangat berhubungan erat dengan keterlibatan kerja karena dengan memiliki konsep diri yang tinggi maka akan mempunyai keterlibatan kerja karyawan yang baik. Menurut Robbins (2003: 39) bahwa jika karyawan meningkatkan konsep dirinya maka keterlibatan kerja karyawan pun akan meningkat sehingga berjalan dengan baik. Didukung oleh hasil penelitian empirik dari Ika Bela (2009) dan Wijaya, Sean (2013) mengungkapkan bahwa ada hubungan antara konsep diri dengan keterlibatan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri.

Jadi dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis: (H₄) Ada pengaruh konsep diri terhadap keterlibatan kerja pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar.

Metode

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Penelitian kausal adalah desain penelitian yang bertujuan menentukan hubungan dan pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. desain kausal dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) merumuskan masalah, (2) kajian pustaka, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data,

dan (6) menarik kesimpulan. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel X_1 atau variabel bebas pertama yaitu konsep diri, variabel X_2 atau variabel bebas kedua yaitu keterlibatan kerja, dan variabel terikatnya adalah Y yakni kinerja karyawan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah konsep diri, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menggunakan seluruh karyawan PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan penelitian yang

menggambarkan keadaan populasi sebenarnya.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data konsep diri, keterlibatan kerja, dan pencapaian kinerja yang bersumber dari PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan (1) kuesioner, (2) pencatatan dokumen, (3) wawancara.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

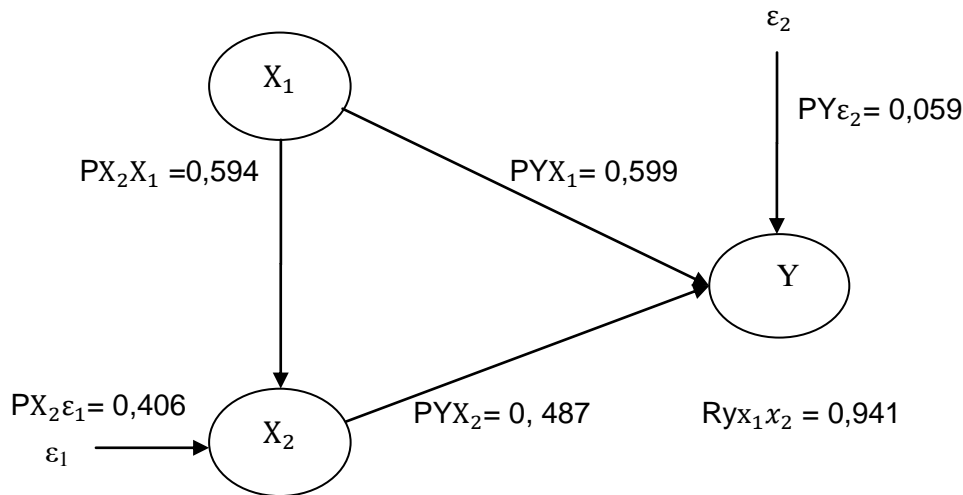
Hasil dari analisis jalur pengaruh konsep diri dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar dengan bantuan aplikasi komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for Windows*, maka diperoleh hasil penelitian seperti yang tampak pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Jalur

Parameter	Koefisien	p-value	Alpha (α)	Keputusan	Simpulan
$R_{yX_1X_2}$	0,941	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
$R^2_{yX_1X_2}$	0,885	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
P_{yX_1}	0,599	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap Y
$P^2_{yX_1}$	0,359	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y
P_{yX_2}	0,487	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_2 terhadap Y
$P^2_{yX_2}$	0,237	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y
$P_{X_2X_1}$	0,594	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P^2_{X_2X_1}$	0,353	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P_{Y\varepsilon_2}$	0,115	-	-	-	Ada hubungan pengaruh faktor lain terhadap Y
$P_{X_2\varepsilon_1}$	0,647	-	-	-	Ada Hubungan pengaruh faktor lain terhadap X_2

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16.0 For Windows

Pengaruh masing-masing variabel konsep diri, keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar dapat digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Pengaruh variabel konsep diri (X1) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari X1 dan X2 terhadap Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Sumbangan Pengaruh Variabel Konsep Diri (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung X1 terhadap Y	0,359	35,90%
Besar pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X2	0,289	28,90%
Besar pengaruh total X1 terhadap Y	0,648	64,80%
Besar pengaruh langsung X2 terhadap Y	0,237	23,70%
Besar pengaruh total X1 dan X2 terhadap Y	0,885	88,50%
Besar pengaruh lain X1 dan X2 terhadap Y	0,115	11,50%
Total	1,000	100,00%

(1) Hubungan Konsep Diri dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa konsep diri dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar. Besar sumbangan pengaruh konsep diri dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 88,50% sedangkan hubungan pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja karyawan sebesar 11,50%. Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan menurut

Martoyo (2007) adalah iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja, dan disiplin kerja.

(2) Hubungan Konsep Diri Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh konsep diri secara positif terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan pengaruh konsep diri terhadap kinerja karyawan adalah 59,90% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari konsep diri terhadap kinerja karyawan adalah 35,90%.

(3) Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh keterlibatan kerja secara positif terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 48,70% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari keterlibatan kerja terhadap kinerja adalah 23,70%.

(4) Hubungan Konsep Diri terhadap Keterlibatan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh konsep diri secara positif terhadap keterlibatan kerja. Besar hubungan pengaruh konsep diri terhadap keterlibatan kerja adalah 59,40% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari konsep diri terhadap keterlibatan kerja adalah 35,30%. Hubungan pengaruh faktor lain terhadap keterlibatan kerja sebesar 64,70%. Faktor lain yang diduga mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan (Mangkunegara, 2006).

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa variabel konsep diri dan keterlibatan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Smiling Tour Cabang Bali Di Denpasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari (Robbins, 2003: 39) keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seseorang dinilai dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan mengangap pekerjaannya penting bagi harga dirinya, Pengertian ini mengandung unsur harga diri, dimana harga diri/ self esteem merupakan bagian dari konsep diri. Sehingga karyawan dengan konsep diri positif, akan terlibat dengan pekerjaannya. Keterlibatan ini akan memicu peningkatan kinerja karyawan tersebut. Jadi konsep diri dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Konsep diri yang kurang akan berdampak kepada keterlibatan kerja yang rendah akan

mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Teori ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Ika Bela (2009) dan Ari Setiani (2011) yang menyatakan bahwa ada hubungan konsep diri dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsep diri dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel konsep diri terhadap keterlibatan kerja menunjukkan bahwa konsep diri secara positif berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan pada PT Smiling Tour Cabang Bali Di Denpasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins (2003: 39) bahwa jika karyawan meningkatkan konsep dirinya maka keterlibatan kerja karyawan pun akan meningkat sehingga berjalan dengan baik. Didukung oleh hasil penelitian empirik dari Ika Bela (2009) dan Wijaya, Sean (2013) mengungkapkan bahwa ada hubungan antara konsep diri dengan keterlibatan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel konsep diri terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel konsep diri berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Smiling Tour Cabang Bali Di Denpasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Deaux, Dane & Wrightsman (1993) pada dasarnya konsep diri merupakan keyakinan dan perasaan seseorang mengenai dirinya. Kinerja juga dipengaruhi oleh konsep diri yang dimiliki oleh seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki oleh seseorang karyawan yang memiliki konsep diri yang positif maka akan mempunyai semangat kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan memiliki konsep diri yang negative akan dirinya, lingkungannya, masa depannya maka dia tidak akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan bekerja hanya tuntutan kewajiban semata, bukan karena dia telah memiliki komitmen dalam pekerjaannya tersebut. Keyakinan tersebut bisa berkaitan dengan bakat, minat, kemampuan, penampilan fisik, dsb. Konsep diri

memegang peranan penting dalam menentukan dan mengarahkan perilaku seseorang maka harus memiliki konsep diri yang positif sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dan dapat menyelesaikan apa yang menjadi tujuan hidupnya. Teori ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Ika Bela 2009 yang menyatakan bahwa ada hubungan konsep diri terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsep diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh mengenai pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori keterlibatan kerja sebagai derajat saat seseorang memperlihatkan keterlibatan emosional atau mental dengan pekerjaannya yang mempunyai hubungan erat dengan kinerja. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi. Pernyataan ini didukung oleh Li dan Long, 2011 yang menyatakan bahwa ada hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Teori ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Wijaya, Sean (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga diharapkan juga untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, kepemimpinan, kompetensi, dan pengembangan karir.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan hipotesis serta pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. (1) Ada pengaruh positif dari konsep diri dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar. (2) Ada pengaruh positif dari konsep diri terhadap kinerja karyawan pada PT PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar. (3) Ada pengaruh positif dari keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar. (4) Ada pengaruh positif dari konsep diri terhadap keterlibatan kerja pada PT Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut. (1) Bagi perusahaan, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui konsep diri dan keterlibatan kerja, karena penelitian membuktikan bahwa konsep diri dan keterlibatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun cara agar dapat meningkatkan kinerja melalui konsep diri yaitu: (a) Saat perekrutan karyawan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan konsep diri dari calon karyawan. (b) Memperhatikan konsep diri karyawan saat bekerja pada perusahaan. Di samping konsep diri, faktor keterlibatan kerja juga perlu mendapat perhatian. Adapun langkah dalam peningkatan keterlibatan kerja dapat dilakukan dengan cara: (a) Memperhatikan karyawan atas pekerjaan yang dilakukan (b) Memberikan imbalan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar karyawan bisa bekerja dengan baik sehingga dapat menguntungkan perusahaan. (2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu konsep diri, keterlibatan kerja, serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu juga

diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi,

kepemimpinan, kompetensi, dan pengembangan karir.

Daftar Pustaka

- Burns, R.B. *Konsep Diri Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*. Alih Bahasa: Eddy. Penerbit Arcan: Jakarta; 1993.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irianto, Agus. 2012. *Statistika Konsep, Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Istijanto, MM,M.Com . 2005. *Riset Sumber Daya Manusia* . Jakarta :PT Gramedia Pustaka Utara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahmat, Jalaludin. 2007. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Ridwan, Iwan. 2011. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Cetakan Kedelapan. Jawa Barat: ALFABETA.
- Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 3, Nomor 2.