

Pengaruh Profitabilitas, Perilaku Karyawan, Dan Aglomerasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Cabang Asuransi Di Palangkaraya)

Muhammad Alif Nur Iman^{1*}, Kusdiyanto²

^{1,2}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh profitabilitas, perilaku karyawan, dan aglomerasi terhadap kinerja karyawan dan dampak hal tersebut terhadap perusahaan. "Perusahaan sekarang sadar bahwa mereka dapat mengembangkan tenaga kerja yang lebih produktif dengan berfokus pada keterlibatan karyawan dalam bekerja. Tanpa adanya keterlibatan karyawan yang disengaja, manajemen tidak dapat memulai inisiatif perbaikan yang efektif terkait dengan profitabilitas perusahaan" (Holidin,2022). Selain itu, karyawan perlu sadar akan lingkungan organisasi dan mampu bekerjasama dengan rekan mereka untuk meningkatkan kinerja. Agar dapat menumbuhkan dan mempertahankan profitabilitas perusahaan. Pengolahan data menggunakan SPSS sebagai solusi perangkat lunak statistik untuk pemrosesan data. Hasil pada penelitian ini adalah 1) Variabel Profitabilitas (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). 2) Perilaku Karyawan (X2) berpengaruh secara positif dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). 3) Aglomerasi memiliki pengaruh, namun tidak secara keseluruhan benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Profitabilitas, Perilaku Karyawan, Aglomerasi, Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2024 Muhammad Alif Nur Iman

✉ Corresponding author :

Email Address : b100210363@student.ums.ac.id, kus189@ums.ac.id

PENDAHULUAN

Perusahaan sekarang sadar bahwa mereka dapat mengembangkan tenaga kerja yang lebih produktif dengan berfokus pada keterlibatan karyawan dalam bekerja. Tanpa adanya keterlibatan karyawan yang disengaja, manajemen tidak dapat memulai inisiatif perbaikan yang efektif terkait dengan profitabilitas perusahaan (Holidin,2022). Selain itu, karyawan perlu sadar akan lingkungan organisasi dan mampu bekerjasama dengan rekan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Agar dapat menumbuhkan dan mempertahankan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukannya komunikasi dua arah antara pemberi kerja dan karyawan agar tercipta efektifitas perusahaan (Holidin, 2022). Menurut Fernandez (2007) keterlibatan karyawan serta kepuasan kerja, tidak selalu sama. Karena yang pertama tidak selalu sama dengan yang terakhir dan manajer tidak dapat bergantung pada kepuasan

karyawan saja untuk menghasilkan yang terbaik dan paling cerdas dalam meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan.

Ketika karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan perilaku yang positif terhadap perusahaan tentu perusahaan akan mengalami peningkatan profitabilitas. Sehingga perilaku karyawan tersebut menjadi optimis dalam bekerja, baik secara individu maupun berkelompok. Berbeda ketika karyawan tidak menunjukkan sikap positif hal tersebut pasti akan berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan dan akan berdampak pada karyawan itu sendiri. Karena ketika profitabilitas perusahaan turun, maka kinerja karyawan dalam perusahaan juga mengalami penurunan.

Perekonomian terutama dalam sektor pelayanan jasa terus berkembang. Hal ini dapat ditunjukkan dengan persaingan dalam industri, seperti perusahaan asuransi yang memberikan perlindungan kepada pelanggan. Fokus mereka tidak hanya perlindungan terhadap kendaraan bermotor saja, namun meliputi beberapa aspek. Diantaranya kesehatan, properti, usaha. Hampir secara keseluruhan peranan perusahaan asuransi selalu meliputi keadaan perekonomian. Konteks kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan khususnya asuransi harus selalu meningkat seiring dengan pertumbuhan perekonomian. Secara keseluruhan, sumber daya manusia harus selalu diperbarui karena perusahaan dengan sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan menciptakan efisien, dan efektif terhadap perusahaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting baik untuk individu maupun kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memainkan peran utama dalam setiap aktivitas di suatu organisasi maupun perusahaan. Dikutip dari (Nursifa, 2018) dalam jurnal (Parashakti & Noviyanti, 2021) mengatakan bahwa suatu organisasi maupun perusahaan harus memperhatikan dan mengatur sumber daya manusianya, dan mereka harus berusaha secara maksimal untuk meningkatkan produktivitas melalui kinerja karyawannya. Bahkan, tolak ukur kelancaran baik maju ataupun mundurnya suatu perusahaan dapat terlihat berdasarkan kontribusi karyawan tersebut.

Perdagangan khususnya pada bagian pelayan jasa asuransi umumnya digunakan untuk membantu pertumbuhan ekonomi serta dapat meningkatkan produktivitas bisnis. Oleh karena itu, perusahaan industri dapat meningkatkan spesialisasi, efisiensi, dan skala ekonomi, yang merupakan komponen penting dari pertumbuhan ekonomi sebuah negara. Maka dari itu, agar program promosi ekspor dapat berhasil, penelitian tentang hubungan antara kebijakan promosi ekspor dan produktivitas sangat penting. Salah satunya kawasan berikat. Kawasan berikat merupakan bentuk kebijakan untuk mendorong ekspor di Indonesia. Berbeda dengan kebijakan berbasis lokasi umum, insentif pajak hanya diberikan kepada perusahaan yang memenuhi syarat terkait batasan intensitas ekspor dan tidak semua bisnis di kawasan berikat menerima insentif ini secara merata (Suharyani & Mahi, 2018).

Hal tersebut didukung berdasarkan (Peraturan Menteri Keuangan) nomor 147/PMK.04/2011 "Kawasan Berikat harus berada di dalam kawasan industri." Menurut studi empiris, adanya korelasi positif yang signifikan antara aglomerasi industri dan produktivitas (Ciccon et al, 2004). Melalui jurnal (Suharyani & Mahi, 2018) bahwa Moretti (2004) mengatakan proses adopsi inovasi yang cepat dan pertukaran pengetahuan adalah faktor utama yang menyebabkan peningkatan produktivitas. Knowledge spillover terjadi saat pekerja berinteraksi satu sama lain

dalam satu area industri, hal ini dapat meningkatkan produktivitas, perlu diingat bahwaterlalu banyak orang akan menyebabkan diseconomies (Lin Li & Yang, 2011).

Umumnya perusahaan asuransi yang berada dalam lingkup aglomerasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya aglomerasi perusahaan asuransi memperoleh keuntungan berupa keperluan yang dibutuhkan dalam operasional. Misalkan bengkel perbaikan kendaraan, perusahaan asuransi membutuhkan hal tersebut berdekatan lokasi perusahaan mereka agar pelayanan melalui konsumen dapat langsung diatasi. Hal tersebut membuat efektifitas dan efisiensi dari perusahaan mereka menjadi lebih baik. Selain itu, aglomerasi memiliki keterkaitan dengan profitabilitas dan perilaku karyawan terhadap kinerja mereka.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diambil dari sumber sekunder, dengan fokus khusus pada semua karyawan yang bekerja di berbagai posisi di perusahaan asuransi. Melalui penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik probability sampling dengan model yang dipilih adalah simple random sampling dan cluster sampling. Studi ini menggunakan berbagai teknik regresi linear dan analisis jalur untuk memeriksa hubungan antara variabel yang sedang diselidiki. Sumber data yang akan digunakan oleh peneliti dalam mengembangkan penelitiannya diantaranya melalui: data keuangan perusahaan asuransi, data karyawan perusahaan asuransi, dan studi terdahulu terkait perusahaan asuransi. Pengolahan data menggunakan SPSS sebagai solusi perangkat lunak statistik untuk pemrosesan data. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda, analisis korelasi, dan analisis varians (ANOVA).

1. Analisis Regresi Berganda, analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen (X1) profitabilitas, (X2) perilaku karyawan, dan (X3) aglomerasi mempengaruhi variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Model rumusan regresi linear berganda yang dibuat oleh peneliti

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen a_0 = Prediksi nilai

X_1, X_2, X_3 = Variabel independen

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen (x_1) profitabilitas, (x_2) perilaku karyawan, dan (x_3) aglomerasi terhadap (y) kinerja karyawan

e = error atau kesalahan dalam model

2. Analisis Korelasi, analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dan dapat memberikan gambaran mengenai kekuatan arah hubungan antarvariabel.

3. Analisis varians, analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan rata-rata kinerja karyawan terhadap profitabilitas, perilaku karyawan, dan aglomerasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah data yang di dapatkan memang layak untuk diteliti lebih lanjut atau tidak. Oleh karena itu, peneliti menggunakan uji validitas dan uji reabilitas untuk memastikan hal tersebut.

a. Pengujian Validitas

Uji validitas ini digunakan dalam penelitian ini untuk melihat sah atau tidaknya suatu pertanyaan dari kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan yang diberikan mampu menimbulkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner itu sendiri. Metode yang digunakan dalam meneliti hal ini yaitu menggunakan signifikasi two tail dari masing-masing variabel dengan asumsi besaran skala tidak lebih besar dari 0,05 atau 5% dan membandingkan R hitung dan R lebih (*pearson corellation*). Apabila angka yang dihasilkan melalui SPSS lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut valid dan dapat diteruskan pada pengujian reabilitas.

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Profitabilitas	PROFIT 1	0,913	0,185	Valid
	PROFIT 2	0,881	0,185	Valid
	PROFIT 3	0,873	0,185	Valid
	PROFIT 4	0,885	0,185	Valid
	PROFIT 5	0,887	0,185	Valid
Perilaku Karyawan	PERILAKU 1	0,855	0,185	Valid
	PERILAKU 2	0,889	0,185	Valid
	PERILAKU 3	0,867	0,185	Valid
	PERILAKU 4	0,889	0,185	Valid
Aglomerasi	PERILAKU 5	0,868	0,185	Valid
	AGLOMERASI 1	0,889	0,185	Valid
	AGLOMERASI 2	0,899	0,185	Valid
	AGLOMERASI 3	0,890	0,185	Valid
	AGLOMERASI 4	0,891	0,185	Valid
Kinerja Karyawan	AGLOMERASI 5	0,890	0,185	Valid
	KINERJA 1	0,885	0,185	Valid

	KINERJA 2	0,877	0,185	Valid
	KINERJA 3	0,865	0,185	Valid
	KINERJA 4	0,854	0,185	Valid
	KINERJA 5	0,892	0,185	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat 4 variabel, 3 diantaranya variabel bebas dan 1 variabel terkait. Pada masing-masing variabel memiliki 5 pertanyaan, dan juga di setiap variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa setiap data per variabel valid untuk diteliti lebih lanjut yaitu uji reabilitas.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner berdasarkan indikator yang diteliti. Apabila kuesioner tersebut memiliki konsistensi yang cenderung stabil maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini realibel, hal tersebut juga di dukung dengan melihat hasil olah data melalui *Cronbach Alpha* sebesar >0,7.

Tabel 1.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standarisasi	Keterangan
Profitabilitas	0,933	0,7	Reliebel
Perilaku Karyawan	0,922	0,7	Reliebel
Aglomerasi	0,935	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,923	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan total keseluruhan jumlah angka yang dihasilkan dari 5 pertanyaan yang diberikan. Dan hasil tersebut nantinya digunakan sebagai hasil banding dengan standarisasi uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Dimana hasil tersebut melebihi dari minimal angka yang diberikan melalui uji reliabilitas ini.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan mempunyai penyimpangan pada asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik sendiri memiliki 3 uji diantaranya, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas umumnya digunakan untuk menguji apakah dalam data terdistribusi secara normal atau tidak. Dimana peneliti menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Sminov (KS) untuk mengetahui hal tersebut.

Tabel 1.3
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Sminov

Asymp. Sig	Standarisasi	Keterangan
0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat di simpulkan bahwa nilai yang dihasilkan melalui *Asymp.Sig* sebesar 0,200 yang berarti bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal melebihi dari nilai standarisasi 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi apakah ditemukannya suatu kolerasi antar variabel bebas. Dimana model regresi yang baik adalah model yang tidak memiliki keterkaitan antara variabel bebas. Agar dapat mengetahui apakah terdapat multikolinearitas atau tidak, dapat dilakukan dengan melihat nilai dari toleransi dan VIF (*variance inflation faktor*).

Tabel 1.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Profitabilitas	0,128	7,800	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Perilaku Karyawan	0,125	8,207	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Aglomerasi	0,132	7,568	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pada Tabel 1.4 multikolinearitas yang telah di uji, dapat disimpulkan bahwa profitabilitas, perilaku karyawan, dan aglomerasi memiliki nilai *tolerance* kurang dari 1 dan nilai dari VIF tidak lebih dari 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa data ini terbebas dari multikolinearitas. Baik dari segi *tolerance* ataupun VIF.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji model regresi apakah terdapat ketidaksamaan varian dalam residual atau pengamatan lainnya. Dalam hal ini peneliti menggunakan uji *Glejser* untuk mengetahui apakah terdapat heteroskedastisitas dalam data. Asumsi yang digunakan, apabila nilai dari signifikansi melebihi 0,05 maka dapat dikatakan terbebas dari heteroskedastisitas. Namun apabila nilai kurang 0,05 maka dapat dikatakan terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian.

Tabel 1.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Profitabilitas	0,63	Terbebas Dari Heteroskedastisitas
Perilaku Karyawan	0,324	Terbebas Dari Heteroskedastisitas
Aglomerasi	0,78	Terbebas Dari Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Melalui Tabel 1.5 dapat disimpulkan bahwa uji ini menggunakan uji *Glejser*. Dimana nilai yang dihasilkan dapat dilihat melalui sig. Oleh karena itu, ketiga variabel ini terbebas dari heteroskedastisitas karena memiliki nilai diatas dari 0,05. Masing-masing terdiri dari profitabilitas dengan angka (0,63), perilaku karyawan (0,324), dan aglomerasi (0,78).

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji suatu hipotesis yang dimana berpengaruh atau tidak. Dan biasanya digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari analisis regresi berganda ini dapat dilihat melalui salah satunya *Model Summary* pada bagian *Adjusted R Square* tabel dibawah ini

Tabel 1.6
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

R	R Square	Adjusted R Square
0,938	0,880	0,876

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil pada Tabel 1.6 dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel bebas terhadap variabel terikat jika berdasarkan *Adjusted R Square* maka dapat di asumsikan bahwa nilai sebesar 0,876 melalui ketiga variabel bebas tersebut di katakan berpengaruh terhadap variabel terikat. Sisa dari 0,876 yaitu 0,124 di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Selain menggunakan *model summary*. Dapat juga menggunakan nilai dari koefisien untuk mengetahui hasil analisis regresi berganda seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 1.7
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Beta	Standar Error
Kostanta	0,226	0,140
Profitabilitas	0,527	0,092
Perilaku Karyawan	0,290	0,093
	0,126	0,090

Aglomerasi		
------------	--	--

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Melalui Tabel 1.7 menghasilkan gambaran koefisien beta yang dapat dibentuk dalam sebuah persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,226 + 0,527 X_1 + 0,326 X_2 + 0,214 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat di asumsikan bahwa :

- Koefisien dari konstanta bernilai positif yang berarti bahwa profitabilitas, perilaku karyawan, dan aglomerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien dari profitabilitas bernilai positif artinya setiap pendapatan perusahaan yang dihasilkan oleh perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien dari perilaku karyawan bernilai positif yang berarti bahwa perilaku yang diberikan oleh karyawan itu sendiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien dari aglomerasi bernilai positif dimana mengartikan bahwa aglomerasi juga menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

4. Uji Hipotesis

Uji ini dilakukan didasarkan dengan data yang telah diolah oleh peneliti. Dan meliputi uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hal ini dapat dilihat melalui tabel dibawah

Tabel 1.8

Variabel	t Hitung	Sig	Keterangan
Profitabilitas	1,612	< 0,01	Signifikan
Perilaku Karyawan	5,728	0,02	Signifikan
Aglomerasi	3,111	0,163	Tidak Berpengaruh Signifikan
F Hitung	260,629	R	0,938
F Sig	< 0,01	R Square	0,880
		Adjusted R Square	0,876

Sumber : Data Primer Diolah, 2024 (Lampiran 16, hal 64)

a. Ketepatan Model Uji (F)

Pengujian berfungsi untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas mampu menjelaskan keterkaitan dengan variabel yang dihubungkan pada penelitian ini, Profitabilitas (X1), Perilaku Karyawan (X2), dan Aglomerasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil yang didapat melalui tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai dari F hitung 260,629 dan F Sig < 0,01 yang dimana lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Ho diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel bebas, Profitabilitas (X1), Perilaku Karyawan (X2), dan Aglomerasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Signifikan (t)

Pengujian ini dilakukan agar memastikan bahwa setiap masing-masing variabel bebas mampu untuk menjelaskan keterkaitannya dengan variabel dependen. Pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai hitung yang dihasilkan t hitung melalui variabel profitabilitas adalah 1,612 dengan signifikan <0,01. Artinya secara individual dapat dikatakan bahwa variabel profitabilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai dari variabel perilaku karyawan adalah sebesar 5,728 dengan signifikan 0,02. Artinya dapat dikatakan bahwa individual dari variabel perilaku karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian pada tabel 4.8, dapat dilihat bahwa nilai dari variabel aglomerasi adalah 3,111 dengan signifikan 0,163. Artinya dapat dikatakan bahwa individual dari variabel aglomerasi berpengaruh secara positif namun tidak secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinan (R²)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur suatu kemampuan model dalam menjelaskan variasi terkait dengan variabel dependen. Dalam hal ini R² memiliki nilai antara 0 dan 1. Sehingga nilai tersebut nantinya digunakan untuk mengetahui besaran yang dihasilkan melalui variabel bebas. Pada tabel 4.6 dan 4.8 dapat dilihat pada bagian *Adjusted R Square* mempunyai nilai 0,876 yang mengartikan bahwa ketiga variabel bebas dari profitabilitas (X1), perilaku karyawan (X2), dan aglomerasi (X3) mampu menjelaskan besarnya pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,876. Dan sisa dari 0,876 yaitu 0,124 dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya.

1. Pengaruh Profitabilitas (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari analisis pada penelitian ini bahwa dapat dikatakan Profitabilitas(X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan jika **H₁ Profitabilitas dapat diterima**. Dimana hal ini bisa dilihat melalui Tabel 4.8 Profitabilitas memiliki nilai t-hitung 1,612 dan signifikansi <0,01. Hal ini di dukung dengan beberapa penelitian seperti dari (Nuraisyiah & Haerani, 2022), dan (Lisnawati dkk, 2024). Dimana penelitian menurut (Nuraisyiah &

Haerani, 2022) mengatakan bahwa profitabilitas dari suatu perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sehingga, dapat diartikan bahwa semakin tinggi profitabilitas suatu perusahaan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan yang dihasilkan untuk perusahaan. Perusahaan yang selalu berupaya untuk meningkatkan profitabilitas tentunya memiliki strategi-strategi yang bervariasi untuk meningkatkan hal tersebut.

Selain itu, peneliti (Lisnawati dkk, 2024) mengatakan hal itu juga terjadi dengan adanya upaya karyawan yang dilibatkan jika terjadi persoalan internal dalam perusahaan terkait dengan profitabilitas. Maka dari itu, karyawan nantinya juga akan mengerti dan sebisa mungkin menerima hal tersebut dan selalu berupaya untuk terus memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2. Pengaruh Perilaku Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat dikatakan bahwa **Perilaku Karyawan (X_2)** juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, **maka H_2 dapat diterima**. Hal tersebut dapat dilihat melalui Tabel 4.8, dimana nilai t-hitung dari Perilaku Karyawan (X_2) 5,728 dan signifikansi 0,02.

Perilaku karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan suatu kinerja oleh karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki perilaku positif dalam bekerja tentunya akan mempengaruhi produktivitas dan pandangan karyawan lainnya. Sehingga, semakin baik perilaku karyawan dalam bekerja maka hasil yang diberikan juga akan semakin tinggi.

Perilaku karyawan itu sendiri tercipta melalui tingkah laku, kepribadian, dan status sosial seseorang. Apabila ketiga hal tersebut baik, maka dapat dikatakan bahwa perilaku dari seseorang tersebut baik. Akan tetapi, tidak semua terfokus pada perilaku dari karyawan saja, melainkan juga dapat berfokus pada perusahaan itu sendiri.

Adanya tekanan yang berlebihan juga dapat mempengaruhi perilaku dari karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan juga harus dapat memastikan bahwa penerapan strategi atau sistem yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja atau tidak menyulitkan dari karyawan itu sendiri. Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian seperti dari (Ratnasari, 2021), dan (Hadi et al., 2020).

3. Pengaruh Aglomerasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.8 Aglomerasi (X_3) memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, namun tidak berpengaruh secara signifikan. Nilai yang dihasilkan melalui uji t-hitung 3,111 dan signifikansi 0,163 artinya, Aglomerasi (X_3) memberikan dorongan atau peranan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan.

Namun hal ini tidak berpengaruh secara dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu **H_3 ditolak**. Meskipun pada hasil uji t-hitung berpengaruh signifikan. Akan tetapi, pada bagian signifikansi yang dihasilkan melebihi dari 0,05. Maka dari itu dapat dihasilkan bahwa Aglomerasi (X_3) mempunyai pengaruh positif namun tidak secara signifikan. Peneliti mengatakan bahwa istilah ini didukung berdasarkan penelitian (Valent et al., 2021).

Aglomerasi sendiri merupakan penempatan dalam satu lokasi atau kawasan. Sehingga secara signifikansi Aglomerasi (X_3) tidak benar-benar berpengaruh secara keseluruhan, namun hanya beberapa hal saja yang dapat dikatakan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Profitabilitas terhadap Kinerja Karyawan (H_1)

Tingkat profitabilitas perusahaan berkorelasi positif dengan kontribusi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan laba tinggi dapat mendorong karyawannya untuk bekerja dengan lebih baik dan produktif. Dari hasil tersebut variabel Profitabilitas (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Profitabilitas menunjukkan nilai t-hitung (1,612) dengan signifikansi $< 0,01$. Besarnya pengaruh yang dihasilkan memastikan bahwa profitabilitas merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatnya kinerja karyawan. Profitabilitas dapat diartikan mampu untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan.

2. Pengaruh Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (H_2)

Perilaku Karyawan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Perilaku Karyawan memiliki nilai t-hitung (5,728) dan signifikansi 0,02. Besarnya pengaruh yang diberikan dapat dikatakan bahwa Perilaku Karyawan (X_2) berpengaruh secara positif dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Perilaku karyawan menjadi faktor penting yang dapat mendorong kinerja karyawan, sehingga menghasilkan produktivitas yang baik terhadap perusahaan. Perilaku karyawan yang baik tentunya akan menghasilkan suatu hal yang baik juga untuk perusahaan baik dari segi efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan.

3. Pengaruh Aglomerasi terhadap Kinerja Karyawan (H_3)

Aglomerasi (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap, namun tidak secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Aglomerasi memiliki nilai t-hitung (3,111) dengan signifikansi 0,163. Meskipun aglomerasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, secara keseluruhan signifikansi yang diberikan tidak secara menyeluruh memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Artinya aglomerasi memiliki pengaruh, namun tidak secara keseluruhan benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan. Aglomerasi merupakan penempatan lokasi kawasan atau wilayah yang berada dalam satu lingkup. Maksudnya penempatan lokasi yang ditetapkan oleh perusahaan berfungsi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, namun berdasarkan data penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Aglomerasi tidak benar-benar berpengaruh secara keseluruhan.

Referensi :

Baptista, P., Cunha, S., Pereira, J. S. A., Casal, S., Batista, K. D., Araújo, W. L., Antunes, W. C., Cavatte, P. C., Moraes, G. A. B. K., Martins, S. C. V. C. V., DaMatta, F. M. F. F. M. F. M. F. M. F. M., Yasuda, T., Fujii, Y., Yamaguchi, T., Barbosa, R. A., Santini, P. T., Guilherme, L. R. G., Uction, I., Simkin, A. J.,

- ... Suleria, R. (2018). No Analisis struktur kovariansi terkait indikator kesehatan pada lansia di rumah berfokus pada perasaan kesehatan subjektif. Title. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- khoerul ummah. (2022). No Title הכשה קשות לראות מה את שבאמת לנגד העינים. *הארץ*, 8.5.2017, 2003–2005.
- Nirawati, L., Samsudin, A., Stifanie, A., Setianingrum, M. D., RyanSyahputra, M., Khrisnawati, N., & Saputri, Y. (2022). Profitabilitas dalam perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 60–68.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136.
- Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2023). Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(2), 171.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Suharyani, & Mahi, B. R. (2018). Aglomerasi dan Perbedaan Produktivitas Perusahaan di dalam dan di Luar Kawasan Berikat. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan*, 18(2), 111–128.
- T Rahman. (2018). 濟無No Title No Title No Title. *Analisis Perbandingan Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum Dan Seteleah Pelatihan Pada PT Kuwera Jaya Makassar*, 12–26.
- Tilaar, S. (2010). Tinjauan Sebaran Lokasi Aglomerasi Industri Di Indonesia. *Tekno*, 07(52), 90–96. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sustainability Reporting pada Perusahaan*. (2024). 4, 474–482.
- Nuraisyiah, R., & Haerani, A. (2022). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Guna Memotivasi dan Meningkatkan Profitabilitas (Studi Kasus Pada PT . Bentara Sinergies Multi Finance)*. 4(1), 102–115.
- Pola, A., Arah, D. A. N., Permukiman, P., Wilayah, D. I., Perkotaan, A., & Apy, Y. (2021). *Jurnal Geodesi Undip April 2021 Jurnal Geodesi Undip April 2021. April*, 78–87.
- Ratnasari, S. D. (2021). *Efek Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan*. 10(September), 165–175.