

Faktor *Social Support Colleagues* Paling Berpengaruh Terhadap *Job Performance* Karyawan Perbankan

Siti Lolita Sari, Dita Oki Berliyanti, Wiwik Robiatul Adawiyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti

Correspondence email: siti022001901024@std.trisakti.ac.id; dita.oki@trisakti.ac.id; wiwik.r@trisakti.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Involment*, *Social support colleagues*, *Job related anxiety* terhadap *Job Performance*. *Job Involment* merupakan keyakinan normatif tentang nilai kerja dalam kehidupan seorang petahana dan keadaan sikap ini adalah hasil dari kegiatan budaya dan sosialisasi sebelumnya. *Social Support from colleagues* dapat mencakup bantuan instrumental untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, itu juga bisa menjadi jenis dukungan emosional untuk mencegah konsekuensi kesehatan dari pengalaman kerja yang penuh tekanan. *Job related anxiety* menggambarkan ketegangan yang karyawan alami dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya karena karyawan karena kekhawatiran mereka tentang fungsi organisasi dan kemampuan mereka untuk memenuhi harapan para atasan. *Job Performance* adalah Sebagai keterampilan perilaku yang digunakan karyawan untuk melakukan berbagai aspek pekerjaan mereka. peran yang secara langsung atau tidak langsung berkontribusi pada tujuan perusahaan. Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif metode pengambilan sampel yang digunakan adalah convenience sampling dengan 245 karyawan PT Bank Mandiri Tbk (persero) di sawah besar Jakarta pusat. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik uji instrument dengan validitas dan reliabilitas, Validitas berkaitan dengan ketepatan instrument dalam mengukur variabel yang akan diteliti, sedangkan reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi, prediktabilitas suatu alat ukur. dan terdapat uji hipotesis yang dilakukan dengan metode regresi linier berganda dengan program SPSS versi 21. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan p-value atau level of significant (alpha) sebesar 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Involment*, *Social support colleagues*, *Job related anxiety* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah diharapkan para pemimpin di organisasi menerapkan *Social support colleagues*, agar para karyawan menjadi lebih nyaman dalam bekerja. Perusahaan diharapkan dapat membina hubungan yang baik dengan para karyawan agar *Job related anxiety* para karyawan merasa pekerjaan mereka sudah menjadi tanggung jawab yang pasti. Hubungan yang baik dari atasan maupun bawahannya akan menciptakan pekerjaan yang efektif sehingga *Job Involvement* sangat penting bagi para pekerja.

Kata kunci : Keterlibatan Pekerjaan; Kinerja pekerjaan; Kecemasan Terkait Pekerjaan; Rekan Pendukung Keterampilan;

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of *Job Involment*, *Social support colleagues*, *Job related anxiety* on *Job Performance*. *Job Involment* is a normative belief about the value of work in the life of an incumbent and this state of attitude is the result of previous cultural and socialization activities. *Social support from colleagues* can include instrumental assistance to complete work tasks, it can also be a type of emotional support to prevent the health consequences of stressful work experiences. *Job related anxiety* describes the tension that employees experience in carrying out their work duties because employees worry about organizational functions and their ability to meet superiors' expectations. *Job Performance* is As a behavioral skill that employees use to perform various aspects of their job. a role that directly or indirectly contributes to the goals of the company. This type of research is a quantitative method. The sampling method used is convenience sampling with 245 employees of PT Bank Mandiri Tbk (Persero) in the big rice fields of central Jakarta. Data analysis techniques in this study used instrument testing techniques with validity and reliability. Validity relates to the accuracy of the instrument in measuring the variables to be studied, while reliability relates to the consistency, accuracy, and predictability of a measuring instrument. and there is a hypothesis test carried out using the multiple linear regression method with the SPSS version 21 program. Hypothesis testing is carried out by comparing the p-value or level of significance (alpha) of 0.05. The results of this study indicate that *Job Involment*, *Social support colleagues*, *Job related anxiety* have a positive effect on *Job Performance*. The managerial implication in this research is that it is expected that leaders in organizations implement *social support colleagues*, so that employees become more comfortable at work. The company is expected to be able to foster good relationships with employees so that

Job related anxiety employees feel that their work has become a definite responsibility. Good relationships from superiors and subordinates will create effective work so Job Involvement is very important for workers.

Keywords : *Job Involvement; Job Performance; Job Related Anxiety; Social Support Colleagues;*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset penting didalam organisasi. Maka dari itu, para ilmuwan berusaha menemukan faktor-faktor yang membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Jenis kepemimpinan sangat berperan penting. Keterampilan, perilaku, dan sikap mereka menentukan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan didalam organisasi (Leroy et al., 2018). Wabah Covid-19 membawa guncangan didalam kehidupan sehari-hari dan berdampak pada ekonomi global (Ozili & Arun, 2020). Banyak pekerjaan yang seharusnya dilakukan di kantor menjadi dilakukan secara daring dari rumah, guna mengurangi penularan wabah tersebut. Digitalisasi membantu karyawan untuk mengakses dengan mudah informasi dan dokumen yang diperlukan untuk menyesuaikan pekerjaan karyawan pada saat WFO dan WFH. Penggunaan digitalisasi membantu karyawan untuk mencapai tujuan operasional didalam organisasi (Strohmeier, 2020). Karyawan yang bekerja diperbankan melakukan keberaian besar dalam memastikan transaksi keuangan selama covid-19 tetap aman dengan menerapkan langkah-langkah sosial seperti menjaga jarak, menggunakan masker, menggunakan hand sanitizer dan mempelajari operasi digital perbankan (Arora & Suri, 2020). Sektor perbankan akan bangga jika dalam manajemen perbankan dapat mencapai puncak terfokus dalam pengembangan sumber daya manusianya (Ali & Mehreen, 2020). Dalam penelitian ini saya akan melakukan penelitian pada salah satu industri perbankan yang ada di Indonesia.

Tabel 1

Jumlah Bank Umum Menurut Status Kepemilikan di Provinsi DKI Jakarta 2016-2020.

Jumlah Bank Umum Menurut Status Kepemilikan di Provinsi DKI Jakarta 2016-2020.					
Bank Persero					
Kantor Pusat					
Kantor Cabang	4	4	4	4	4
Kantor Cabang Pembantu	104	105	106	103	102
Kantor Kas	893	908	912	923	923
Bank Pembangunan Daerah					
Kantor Pusat					
Kantor Cabang	2	1	1	1	1
Kantor Cabang Pembantu	48	50	50	40	-
Kantor Kas	127	125	124	132	-
Bank Swasta					
Kantor Pusat	109	137	156	153	-
Kantor Cabang	52	53	53	51	51
Kantor Cabang Pembantu	250	242	231	199	196
Kantor Kas	1 537	1 494	1 473	1 404	1 324
Bank Asing					
Kantor Pusat	372	362	295	306	292
Kantor Cabang	-	-	-	-	8
Kantor Cabang Pembantu	-	-	-	-	-
Kantor Kas	-	-	-	-	9
Bank Umum Syariah					
Kantor Pusat	-	-	-	-	9
Kantor Cabang	11	11	11	11	12
Kantor Cabang Pembantu	63	62	60	58	54
Kantor Kas	160	152	149	151	141
Bank Umum Syariah BPD					
Kantor Pusat	38	36	35	34	34
Kantor Cabang	-	-	-	-	2
Kantor Cabang Pembantu	-	-	-	-	-
Kantor Kas	-	-	-	-	-
Jumlah/Total	4 454	4 422	4 348	4 188	3 723

Sumber : bps.go.id

Pada dunia perbankan saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat (Adinugraha & Ghofur, 2017). Bank merupakan salah satu sector perekonomian yang dapat mengalami perubahan dengan cepat (Sartika et al., 2016). Semakin maju sebuah negara maka peran perbankan akan semakin besar dalam membantu mengendalikan perekonomian negara. PT. Bank Mandiri Tbk, adalah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan, yang melakukan kegiatan menghubungkan dana milik masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat. Menurut Mangkunegara (2013) Mengatakan bahwa “ pelatihan (*training*) merupakan sebuah proses pendidikan dalam jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan yang non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan secara teknis dalam tujuan yang terbatas”. Semakin banyak karyawan yang melakukan pelatihan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Widhi et al., 2021). Alasan saya memilih PT. Bank Mandiri, Tbk, sebagai objek penelitian karna PT. Bank Mandiri Tbk, merupakan salah satu bank konvensional terbesar yang ada di Indonesia. PT. Bank Mandiri Tbk, sudah banyak melakukan kesuksesan dalam menjalankan target perusahaan.

Sebuah organisasi sangat membutuhkan karyawan yang terampil dan *job performance* yang baik untuk mencapai tujuannya, memberikan produk berkualitas dan layanan, dan membangun keunggulan kompetitifnya (Sriviboon, 2020). *Job Involment* merupakan keyakinan normatif tentang nilai kerja dalam kehidupan seorang petahana dan keadaan sikap ini adalah hasil dari kegiatan budaya dan sosialisasi sebelumnya (Kanungo, 1982). Karyawan yang sangat aktif dalam *job involment* akan mengajukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan organisasi (Rotenberry & Moberg, 2007). *Job involvement* membuat pekerja merasa sebagai bagian dari organisasi dan berkontribusi signifikan terhadap *Job performance*. *Support from colleagues* dapat mencakup bantuan instrumental untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, itu juga bisa menjadi jenis dukungan emosional untuk mencegah konsekuensi kesehatan dari pengalaman kerja yang penuh tekanan (Bakker et al., 2014). Tekanan dari perusahaan akan berhubungan negatif dengan pengembangan kompensasi dan *Social Support* maka karyawan membutuhkan motivasi dari efek tress dipurysahaan terhadap *Job Performance* (Bjaalid et al., 2020b). Pentingnya *Job related anxiety* menggambarkan ketegangan yang mereka alami dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya karena karyawan karena kekhawatiran mereka tentang fungsi organisasi dan kemampuan mereka untuk memenuhi harapan para atasan (Parker & DeCotiis, 1983) Dalam prosedur menghubungkan *Job related anxiety* terhadap *Job performance* adalah para karyawan menghemat energinya ketika mereka tidak senang denag pekerjaanya (Hobfoll, 2001).

Tinjauan Pustaka

Job involvement

Pengertian *Job involvement*

Dalam penelitian yang dilakukan (Ju et al., 2020). *Job involvement* adalah konsep dasar yang membantu memahami bagaimana orang berpikir, mengidentifikasi dan meninggalkan pekerjaan mereka. Selanjutnya dalam dalam penelitian (Rotenberry & Moberg, 2007). *Job Involvement* adalah keyakinan deskriptif yang disebabkan bersamaan tetapi keterlibatan kerja adalah keyakinan normatif secara historis. Dan selanjutnya dalam penelitian (Choi & Choi, 2021). *Job Involvement* dapat dikaitkan dengan hasil kerja yang penting dan memiliki dampak besar pada produktivitas di tempat kerjanya.

Berdasarkan dari teori teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Job Involvement* merupakan persepsi dasar secara professional yang dapat membantu kita dalam memahami cara berfikir, memandang karyawan di dalam tempat kerja. (Choi & Choi, 2021; Ju et al., 2020; Rotenberry & Moberg, 2007)

Faktor-faktor *Job Involvement*

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Job Involvement* yaitu sejauh mana karyawan terlibat dalam menggunakan semua keterampilan mereka untuk meningkatkan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi *Job Involvement* seorang karyawan. Faktor-faktor yang akan digunakan sebelumnya telah banyak digunakan para ahli untuk study *Job Involvement* :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan.
Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam Job Involvement (Allport, 1943:60). Partisipasi aktif adalah perhatian dari seseorang atas sesuatu. Dari tingkat minat inilah karyawan dapat mencerminkan betapa perhatian, peduli, dan menguasai bidang yang bagiannya.
2. Menunjukkan pekerjaannya sebagai yang utama.
Faktor melihat dari kepentingan pokoknya dalam hidup karyawan dapat mewakili tingkat Job Involvement (Dubin, 1966:131). Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya adalah yang utama. Karyawan yang mengutamakan pekerjaannya selalu melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya dan melihat pekerjaannya sebagai fokus menarik dalam hidup yang harus diprioritaskan.
3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.
Job Involvement dapat dilihat melalui sikap karyawan dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya (Gurin, Veroff and Feld, 1960). Jika pekerjaan itu bermakna dan bernilai besar bagi pekerja, baik secara fisik maupun psikologis, pekerja akan menghargai pekerjaannya dan akan melakukan job involvement untuk membantunya mencapai komitmennya terhadap pekerjaan.

Social support colleagues/Co-workers

Pengertian *Social support colleagues/Co-workers*

Dalam penelitian yang dilakukan (Lane, 2004) *Social support* adalah bantuan emosional dan instrumental yang didapatkan individu dari hubungan personal dengan rekan kerjanya. Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan (Sari, 2011) *Social support colleagues* adalah Dukungan atau bantuan dari seseorang yang memiliki hubungan sosial yang erat dengan orang yang menerima bantuan. Dan selanjutnya dalam penelitian (Baron et al 2005) *Social support colleagues* adalah Kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh orang lain.

Pengertian *Job Related Anxiety*

Dalam penelitian yang dilakukan (De Clercq et al., 2020) *Job related anxiety* adalah penjelasan penting mengapa karyawan merasa kontrak psikologis mereka telah dilanggar gagal memenuhi kebutuhan perusahaan. kewajiban kerja formal. Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan (Haq et al., 2017) *Job related anxiety* adalah ketegangan yang di alami karyawan dalam pelaksanaan tugasnya karena kekhawatirannya tentang fungsi organisasi dan kemampuan mereka untuk memenuhi harapan atasannya. Dan selanjutnya dalam penelitian (Yunus & Mostafa, 2021) *Job related anxiety* adalah keadaan dimana karyawan merasakan ketakutan dan ketidak nyamanan yang samar terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Job related anxiety* adalah ketakutan yang dirasakan karyawan karena pekerjaan yang tidak maksimal karna terdapat tekanan dari atasannya (De Clercq et al., 2020; Haq et al., 2017; Yunus & Mostafa, 2021)

Job Performance

Pengertian *Job Performance*

Dalam penelitian yang dilakukan (Chiu et al., 2020) *Job Performance* adalah Sebagai keterampilan perilaku yang digunakan karyawan untuk melakukan berbagai aspek pekerjaan mereka. peran yang secara langsung atau tidak langsung berkontribusi pada tujuan perusahaan. Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan (Johari & Yahya, 2016a) *Job Performance* adalah Salah satu kriteria terpenting dalam penelitian psikologi kerja dan organisasi. Dan selanjutnya dalam penelitian (Motowidlo & Kell, 2012) *Job performance* adalah Nilai dari total kerja yang diharapkan untuk organisasi dalam perilaku yang dilakukan karyawan dalam waktu standar.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Job performace* merupakan hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan organisasi, efesiansi dan kinerja lainnya (Johari & Yahya, 2016a; Motowidlo & Kell, 2012; Weisheng et al., 2020)

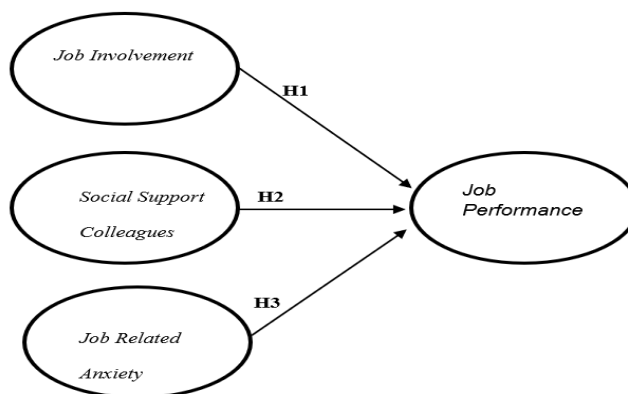
Dimensi *Job Performance*

Menurut (Campbell 1990, dalam Motowidlo, 2003) mendefinisikan delapan dimensi job performance yang dinyatakan “kecukupan untuk menggambarkan hirarki pada semua pekerjaan

dalam Dictionary of Occupational Titles”, yaitu : job-specific task proficiency; non-job-specific task proficiency; written & oral communication; demonstration effort; maintaining personal discipline; facilitating team and peer performance; supervision; management and administration.

Kerangka Konseptual

Sebuah organisasi sangat membutuhkan karyawan yang terampil dan *job performance* yang baik untuk mencapai tujuannya, memberikan produk berkualitas dan layanan, dan membangun keunggulan kompetitifnya (Sriviboon, 2020). *Job Involment* merupakan keyakinan normatif tentang nilai kerja dalam kehidupan seorang petahana dan keadaan sikap ini adalah hasil dari kegiatan budaya dan sosialisasi sebelumnya (Kanungo, 1982) karyawan yang sangat aktif dalam *job involment* akan mengajukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan organisasi (Rotenberry & Moberg, 2007). *Job involvement* membuat pekerja merasa sebagai bagian dari organisasi dan berkontribusi signifikan terhadap *Job performance* (Matagi et al., 2022).



Sumber: (De Clercq et al., 2020; Johari & Yahya, 2016a; Matagi et al., 2022a)

Gambar 1

Rerangka Konseptual

Faktor *Social Support Colleagues* Paling Berpengaruh Terhadap *Job Performance* Karyawan Perbankan

Pengembangan Hipotesis

Variabel *Job Involvement* sudah di gambarkan sejauh mana seseorang terlibat, sibuk secara kognitif dan dapat peduli dengan pekerjaannya pada saat ini (Rotenberry & Moberg, 2007). Data dikumpulkan dari karyawan di perusahaan perawatan kesehatan rumah besar yang mengizinkan akses ke 11 cabang yang berlokasi di lima negara bagian. Menurut (Matagi et al., 2022a) Tentang studi yang lebih baru bahwa terdapat hubungan signifikan yang positif antara *job involvement* dan *job performance*. Karyawan dengan *job involvement* tinggi bisa menjadi penghubung untuk mencapai tujuan organisasi. Dan dalam komitmen yang tinggi, kontribusi yang baik akan membawa keberhasilan dalam pencapaian organisasi. Penelitian yang dilakukan di desa kecil Uganda dengan memberikan kusioner kepada kepala daerah dan pegawai negeri Menurut (Bjaalid et al., 2020) Menunjukkan bahwa ada peningkatan dalam keterlibatan kerja. Dan melakukan penelitian di survei empat publik rumah sakit di otoritas kesehatan regional di Norwegia.

H1 : Job Involvement berpengaruh positif terhadap Job performance

Social support berarti kemampuan yang lebih baik untuk mempengaruhi situasi kerja, yang mengarah ke harapan hasil yang lebih tinggi dan mengurangi efek negatif dari stres institusional Data Survei yang dilakukannya di dapatkan dari empat rumah sakit di daerah Norway (Bjaalid et al., 2020). Social support from colleagues dapat mencakup bantuan instrumental untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, itu juga bisa menjadi jenis dukungan emosional untuk mencegah konsekuensi kesehatan dari pengalaman kerja yang penuh tekanan, Data dikumpulkan melalui karyawan yang bekerja di perusahaan kimia (Peters et al., 2014). Ketika pekerja menjadi lelah di bawah pengaruh tuntutan lingkungan yang berkepanjangan, mereka akan tidak bisa tampil baik karena sumber energinya akan berkurang. Oleh karena itu, Social support memberikan pengaruh positif kepada job

performance, Data survei di sebarakan kepada empat rumah sakit di daerah Norway (Gunhild et al, 2019).

H2 : Social support Colleagues berpengaruh positif terhadap Job performance

Pengalaman pada job related anxiety menunjukkan bahwa karyawan dapat merasa gugup karna pekerjaan mereka dalam memenuhi harapan dari atasannya. Data survei dikumpulkan dari karyawan dan supervisor mereka di organisasi Pakistan (Haq et al., 2017) Efek dari job related anxiety yang menguras energi membuat kurang mampu dalam memenuhi tugas pekerjaannya (Hobofoll & Shirom, 2000). Maka dapat disimpulkan para karyawan perusahaan bahwa perusahaan tidak peduli dengan kesejahteraan secara fisik maupun mental para pekerja. Pengumpulan data dilakukan dengan cara melihat data pada pusat data genetic di wilayah tersebut (Judge et al, 2012)

H3 : Job Related Anxiety berpengaruh negative terhadap Job performance

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah modifikasi dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Haq et al., 2017) Lalu penelitian yang dilakukan (Bjaalid et al., 2020), Selanjutnya penelitian (Johari & Yahya, 2016) dan penelitian (Matagi et al., 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Faktor *Social Support Colleagues* Paling Berpengaruh Terhadap *Job Performance* Karyawan Perbankan.

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan convenience sampling pada perusahaan di PT. Bank Mandiri (persero) Tbk di Sawah Besar Jakarta Pusat Pengujian pada penelitian ini menggunakan *hypothesis testing* yang menjadi dugaan sementara yang telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Unit analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah individu dari karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan cara *cross sectional* karena data yang diambil pada kurung waktu yang telah ditentukan dengan menyebarkan kuesioner.

Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel *Job involvmet*, *Social support colleagues*, *Job related anxiety* dan *Job performance* yaitu dengan skala interval yang merupakan penentu perbedaan, urutan, dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel (Sekaran & Bougie, 2016). Variabel pada penelitian ini diukur menggunakan 5 poin skala interval dengan metode *Likert*. Didalam kuesioner penelitian ini, responden dapat menyatakan setuju atau tidaknya terhadap setiap pernyataan yang ada. Berikut Skala Likert yang digunakan dari 1 sampai dengan 5 untuk pemberian skor:

- 1 = untuk jawaban responden Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = untuk jawaban responden Tidak Setuju (TS)
- 3 = untuk jawaban responden Cukup Setuju (CS)
- 4 = untuk jawaban responden Setuju (S)
- 5 = untuk jawaban responden Sangat Setuju (SS)

Uji Instrument Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji “valid” atau tidaknya pengukuran dan penulis menggunakan berbagai istilah untuk menyatakannya. Menurut Sekaran & Bougie (2016), uji validitas dapat dibagi menjadi tiga kelompok yaitu:

1. Validitas konten, dimana memastikan bahwa tindakan tersebut berisi serangkaian elemen yang sesuai dan representatif yang relevan dengan konsep. Semakin banyak item skala yang mewakili rentang atau semesta konsep yang diukur, semakin relevan isinya. Dengan kata lain, relevansi isi tergantung pada seberapa baik dimensi dan unsur-unsur suatu konsep dijelaskan.
2. Validitas terkait kriteria ditemukan jika ukuran membedakan seseorang berdasarkan kriteria yang diharapkan untuk diprediksi. Ini dapat dilakukan dengan menetapkan validitas bersama atau validitas prediktif, seperti yang dijelaskan di bawah ini.
3. Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dengan menggunakan pengukuran cocok dengan teori yang dirancang untuk tes tersebut. Ini dinilai menggunakan konvergensi dan validitas diskriminan seperti yang dijelaskan di bawah ini.

Validitas adalah cara mengukur suatu pengukuran agar seakurat yang seharusnya. Validitas dimulai dengan pemahaman yang menyeluruh tentang apa yang diukur, membuat pengukuran

menjadi "akurat" dan seakurat mungkin (Hair et al., 2019).(Hair et al., 2019). Maka, membandingkan *factor loading* dengan *level of significant* merupakan dasar pengambilan keputusan uji validitas menurut (Hair et al., 2019).

Pada tabel 6, hasil pengujian validitas untuk variabel *Job Performance* membuktikan semua pernyataan-pernyataan dari variabel *Job Performance* mempunyai nilai *factor loading* $\geq 0,40$ dimana seluruh pernyataan dianggap valid sehingga dapat dilanjutkan ke proses penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sekaran & Bougie, 2016), pengujian reliabilitas digunakan untuk mengenal seberapa jauh apakah hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran lebih dari sekali dengan gejala dan alat ukur yang sama. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut :

1. *Cronbach's Alpha acceptabel (construct reliable)*, apabila *Cronbach's Coefficient Alpha* $\geq 0,60$
2. *Cronbach's Alpha unacceptabel (construct unreliable)*, apabila *Cronbach's Coefficient Alpha* $\leq 0,60$

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>N of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
<i>Job Involvement</i>	10	.879	<i>Reliabel</i>
<i>Job Related Anxiety</i>	5	.854	<i>Reliabel</i>
<i>Social Support Colleagues</i>	12	.879	<i>Reliabel</i>
<i>Job Performance</i>	18	.903	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 7 tersebut, hasil dari semua variabel *Job Performance*, *Job Related Anxiety*, *Social support colleagues* dan *Job Performance* mempunyai nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar yaitu $\geq 0,60$ dimana seluruh kuesioner pada variabel tersebut dinyatakan layak digunakan atau *reliable* karena lebih besar dari ketentuan yang ada.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis *Job involvement*, *Social support colleagues*, *Job related anxiety* dan *Job Perromanced* pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero)Tbk, Jakarta pusat menggunakan statistik deskriptif bentuk rata-rata.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Job involvement* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero)Tbk, Jakarta pusat menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan software Spss 21
3. Untuk menganalisis pengaruh *Social support colleagues* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero)Tbk, Jakarta pusat menggunakan regresi berganda degan menggunakan bantuan software Spss 21
4. Untuk menganalisis pengaruh *Job related anxiety* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero)Tbk,Jakarta pusat menggunakan regresi berganda degan menggunakan bantuan software Spss 21

HASIL

Hasil Analisis Data

Hasil statistik dari variabel *Job Involvement*, *Social Support Colleagues*, *Job Related Anxiety* dan *Job Performance* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Analisis *Job Involvement*

Tabel 10
Statistik Deskriptif *Job Involvement*

No.	Pernyataan	Mean
1.	Hal terpenting yang terjadi pada saya adalah pekerjaan saya saat ini	4.5633
2.	Pekerjaan hanyalah sebagian kecil dari hidup saya	4.2367
3.	Saya secara pribadi sangat terlibat dalam pekerjaan saya	4.4327
4.	Hidup, makan, dan bernapas untuk bekerja	4.4898
5.	Sebagian besar minat saya terfokus pada pekerjaan saya	4.4980
6.	Saya sangat terikat dengan pekerjaan saya saat ini sehingga sangat sulit untuk dipatahkan.	4.5347
7.	Saya memiliki ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaan saya saat ini, yang sangat sulit untuk diputuskan.	4.5020
8.	Sebagian besar tujuan hidup pribadi saya berorientasi pada pekerjaan	4.4245
9.	Saya menganggap pekerjaan saya sangat penting untuk mata pencaharian saya	4.5429
10.	Saya suka kehilangan diri saya dalam pekerjaan saya	4.3673
Rata – Rata <i>Job Involvement</i>		4.6367

Sumber : Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Dari tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *Job Involvement* adalah sebesar 4.6367. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan *Job Involvement* yang telah diterapkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena para karyawan merasakan pekerjaan yang dijalankan di perusahaan membuat mereka melakukan keterlibatan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga para karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan dan memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaan mereka di perusahaan. Keberadaan para karyawan yang diterima dengan baik oleh perusahaan sehingga para karyawan memiliki sikap yang merasakan bahwa pekerjaannya sangatlah penting baginya. Oleh karena itu, karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. telah membuat kenyamanan para karyawan dengan baik sehingga karyawan merasa pekerjaan yang dijalani sangat penting didalam kehidupannya

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *Job Involvement* adalah 4.5633 yang menunjukkan bahwa hal terpenting yang terjadi pada saya melibatkan pekerjaan saya saat ini. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel *Job Involvement* adalah 4.2367 yang menunjukkan bahwa pekerjaan mereka hanyalah sebagian kecil dari kehidupannya.

Analisis *Social Support Colleagues*

Tabel 11
Statistik Deskriptif *Social Support Colleagues*

No.	Pernyataan	Mean
1.	Saya dan rekan kerja saling membantu dalam pekerjaan	4.5755
2.	Saya mampu membahas pekerjaan dengan rekan kerja	4.2980
3.	Saya Mengobrol dengan santai dengan rekan kerja	4.5184
4.	Saya mampu mengutarakan argument ketidaksetujuan dalam pekerjaan	4.4898
5.	Saya membantu mengajar atau menunjukkan sesuatu kepada orang lain tentang pekerjaan	4.4653
6.	Saya dapat bercanda dengan rekan kerja	4.4286
7.	Saya dapat menggoda rekan kerja saya dalam hal pekerjaan	
8.	Saya membahas kehidupan pribadi saya kepada rekan kerja	4.4082
9.	Saya dapat mengutarakan perasaan atau emosi kepada rekan kerja	4.4327
10.	Rekan kerja saya dapat memberikan nasihat kepada saya	4.4898
11.	Saya dan rekan kerja saya suka melakukan minum kopi atau makan bersama di jam istirahat	4.5224
12.	Saya dan rekan kerja dapat melakukan diskusi dalam pekerjaan	4.5510
Rata – Rata <i>Social Support Colleagues</i>		4.5878

Sumber : Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Dari tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *Social Support Colleagues* adalah sebesar 4.5878. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan *Social Support Colleagues* yang telah diterapkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan sangat senang ketika mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya. Oleh karena itu karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk memiliki tingkat kinerja yang tinggi karena dukungan dari karyawan – karyawan lain.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *Social Support Colleagues* adalah 4.5755 yang menunjukkan bahwa karyawan dengan rekan kerjanya saling membantu dalam pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel *Social Support Colleagues* adalah 4.2980 yang menunjukkan bahwa mereka tidak terlalu membahas pekerjaannya dengan rekan kerja di kantornya.

Analisis Job Related Anxiety

Tabel 12
Statistik Deskriptif Job Related Anxiety

No.	Pernyataan	Mean
1.	Saya merasa gugup karna pekerjaan	4.1061
2.	Pekerjaan saya memberi saya lebih dari yang seharusnya	4.0245
3.	Saya mampu mengatur waktu dalam bekerja sehingga saya memiliki keseimbangan dalam kehidupan kerja	4.4122
4.	Terkadang ketika saya memikirkan pekerjaan saya, dada saya merasa sesak	3.9673
5.	Saya merasa bersalah ketika saya mengambil cuti dari pekerjaan	4.0000
Rata – Rata Job Related Anxiety		4.1755

Sumber : Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Dari tabel 12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *Job Related Anxiety* adalah sebesar 4.1755. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan *Job Related Anxiety* yang telah diterapkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena banyak karyawan yang mampu mengatur waktu anatar bekerja dengan kehidupan pribadinya sehingga para karyawan dan para karyawan sering kali merasa bersalah ketika mereka meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu yang lama. Sehingga PT. Bank Mandiri (persero) Tbk telah menerapkan *Job Related Anxiety* dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *Job Related Anxiety* adalah 4.4122 yang menunjukkan bahwa karyawan mampu mengatur jam kerja mereka sehingga mereka dapat memiliki keseimbangan waktu dalam pekerjaan dengan kehidupannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel *Job Related Anxiety* adalah 3.9673 yang menunjukkan bahwa terkadang karyawan merasakan sesak didadanya ketika memikirkan pekerjaannya, namun dalam hal tersebut ternyata tidak sangat berpengaruh pada karyawan.

Analisis Job Performance

Tabel 13
Statistik Deskriptif Job Performance

No.	Pernyataan	Mean
1.	Saya merencanakan pekerjaan dengan baik agar bisa selesai tepat waktu	4.4898
2.	Ingat pekerjaan yang harus saya lakukan	4.2612
3.	Saya dapat memprioritaskan pekerjaan saya	4.4408
4.	Saya melakukan pekerjaan secara efisien	4.5224
5.	Saya mengatur waktu saya dengan baik	4.5551
6.	Setelah tugas lama selesai, saya baru memulai tugas baru	4.4204
7.	Jika memiliki pekerjaan yang layak dilakukan, saya lakukan	4.4857
8.	Saya berusaha memperbarui pengetahuan saya melalui pekerjaan saya	4.5959
9.	Saya bekerja untuk menjaga agar keterampilan kerja saya tetap up to date 10. Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru	4.5510
10.	Saya menerima tanggung jawab tambahan	4.4490
11.	Saya selalu mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya	4.5469
12.	Saya akan berpartisipasi aktif dalam pertemuan dan konsultasi	4.4449
13.	Mengeluh tentang masalah pekerjaan kecil di tempat kerja	4.5633
14.	Membuat masalah di tempat kerja lebih besar dari sebelumnya	4.3347
15.	Saya cenderung lebih fokus pada aspek negatif dari situasi kerja daripada aspek positifnya.	4.3061
16.	Bicaralah dengan kolega tentang kelemahan pekerjaan saya.	4.2082
17.	Saya berbicara dengan orang di luar organisasi tentang aspek negatif dari pekerjaan saya.	4.2408
18.	Saya merencanakan pekerjaan dengan baik agar bisa selesai tepat waktu	4.1796
Rata – Rata Job Performance		4.5796

Sumber : Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Dari tabel 13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *Job Performance* adalah sebesar 4.5796. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan *Job Performance* yang telah diterapkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena sebagai besar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, rekan kerja dan atasan. Karena PT. Bank Mandiri (persero) Tbk telah menerapkan *Job Performance* dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *Job Performance* adalah 4.5959 yang menunjukkan bahwa karyawan berusaha untuk selalu memperbarui pengetahuan terkait pekerjaannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel *Job Performance* adalah 4.1796 yang menunjukkan bahwa karyawan dapat berbicara dengan orang di luar perusahaannya tentang aspek negatif dari pekerjaannya.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari *Job Involvement*, *Social Support Colleagues*, *Job Related Anxiety* terhadap *Job Performance* maka pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 21. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan p-value atau level of significant (alpha) sebesar 0,05.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

Jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a didukung

Jika nilai sig. $\geq 0,05$ maka H_0 didukung, H_a ditolak

Berikut ini akan dijelaskan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

Hipotesis 1

Bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut :

H_{01} : *Job Involvement* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance*

H_{a1} : *Job Involvement* berpengaruh positif pada *Job Performance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan

Tabel 14
Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Job Involvement</i> \rightarrow <i>Job Performance</i>	.466	0.000	Ha Diterima

Sumber : Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.000 \leq 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar .466 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Job Involvement* terhadap *Job Performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan *Job Involvement* pada PT. Bank Mandiri berpengaruh terhadap *Job Performance* yang dirasakan oleh Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Sawah besar Jakarta Pusat

Hipotesis 2

Bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut :

H_{01} : *Social Support Colleagues* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance*

H_{a1} : *Social Support Colleagues* berpengaruh positif pada *Job Performance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan

Tabel 15
Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Social Support Colleagues</i> \rightarrow <i>Job Performance</i>	.602	0.000	Ha Diterima

Sumber : Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.000 \leq 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar .602 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Social Support Colleagues* terhadap *Job Performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan *Social Support*

Colleagues pada PT. Bank Mandiri berpengaruh terhadap *Job Performance* yang dirasakan oleh Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Sawah besar Jakarta Pusat

Hipotesis 3

Bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut :

H_{01} : *Job Related Anxiety* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance*

H_{a1} : *Job Related Anxiety* berpengaruh positif pada *Job Performance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan

Tabel 16
Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Job Related Anxiety</i> → <i>Job Performance</i>	.511	0.000	Ha Diterima

Sumber : Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.000 \leq 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar .511 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Job Related Anxiety* terhadap *Job Performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan *Job Related Anxiety* pada PT. Bank Mandiri berpengaruh terhadap *Job Performance* yang dirasakan oleh Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Sawah besar Jakarta Pusat

Pembahasan

Adapun pembahasan dari setiap hipotesis sebagai berikut:

H1: *Job Involvement* Berpengaruh Signifikan terhadap *Job Performance*

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Sawah besar Jakarta Pusat ditemukan bahwa *Job Involvement* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi sebesar $0.000 \leq 0.05$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak, H_a didukung dengan nilai (β) sebesar 0.466. Hal ini menggambarkan bahwa PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Sawah besar Jakarta Pusat menerapkan *Job Involvement* sehingga karyawan tetap memiliki waktu bersama keluarga tanpa mengganggu waktu kerjanya.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Leonsio Matagi et al., 2021) Tentang studi yang lebih baru bahwa terdapat hubungan signifikan yang positif antara *Job involvement* dan *Job performance*. Karyawan dengan *Job involvement* tinggi bisa menjadi penghubung untuk mencapai tujuan organisasi. Dan dalam komitmen yang tinggi, kontribusi yang baik akan membawa keberhasilan dalam pencapaian organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan dilapangan, Para karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karena mereka menganggap pekerjaan mereka merupakan suatu yang sangat penting bagi dirinya. Hal ini dapat dikaitkan dengan nilai tertinggi pada variabel *Job Involvement* yaitu hal terpenting yang terjadi pada karyawan melibatkan pekerjaannya. Yang berarti *Job Involvement* berpengaruh terhadap *Job Performance* sehingga karyawan PT. Bank mandiri (Persero) Tbk. dapat mementingkan pekerjaannya dalam kondisi apapun, sehingga kinerja di perusahaan dapat berjalan dengan baik.

H2 : *Social Support Colleagues* berpengaruh positif pada *Job Performance*

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di PT. Bank Mandiri (persero) Tbk ditemukan bahwa *Social Support Colleagues* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi sebesar $.000 \leq 0.05$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak, H_a didukung dengan nilai (β) sebesar .865. Hal ini menggambarkan bahwa PT. Bank Mandiri (persero) Tbk menerapkan *Social Support Colleagues* sehingga terciptanya hubungan baik antara pihak manajemen dengan karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Gunhild et al, 2019) Ketika pekerja menjadi lelah di bawah pengaruh tuntutan lingkungan yang berkepanjangan, mereka akan tidak bisa tampil baik karena sumber energinya akan berkurang. Oleh karena itu, *Social Support Colleagues* memberikan pengaruh positif kepada *Job performance*

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan dilapangan, suasana dikantor yang harmonis dimana atasan memberikan contoh teladan baik untuk karyawan agar dapat bekerjasama dengan baik,

selain itu atasan juga sering berinteraksi langsung dengan karyawan di jam istirahat mengenai hal diluar kantor agar tidak ada jarak dan membangun hubungan baik antara atasan dan karyawan. Hal ini dapat dikaitkan dengan nilai tertinggi pada variabel *Social Support Colleagues* yaitu hubungan ditempat kerja saya antara atasan dan karyawan baik. Yang berarti *Social Support Colleagues* berpengaruh terhadap *Job Performance* sehingga karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk dapat membina hubungan yang harmonis dengan atasan dengan saling mencari solusi terbaik sehingga tercipta keputusan yang dibuat bersama.

H3 : Job Related Anxiety berpengaruh positif pada Job Performance

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di PT. Bank Mandiri (persero) Tbk ditemukan bahwa *Job related anxiety* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi sebesar $.000 \leq 0.05$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak, H_a didukung dengan nilai (β) sebesar .865. Hal ini menggambarkan bahwa PT. Bank Mandiri (persero) Tbk menerapkan *Job related anxiety* sehingga terciptanya hubungan baik antara pihak manajemen dengan karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Clercq et al 2017) Pengalaman pada *job related anxiety* menunjukkan bahwa karyawan dapat merasa gugup karna pekerjaan mereka dalam memenuhi harapan dari atasannya. Maka dapat disimpulkan para karyawan perusahaan bahwa perusahaan tidak peduli dengan kesejahteraan secara fisik maupun mental para pekerja. Oleh karena itu, *Social Support Colleagues* memberikan pengaruh negatif kepada *Job performance*

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan dilapangan, suasana dikantor yang nyaman dan para karyawan merasa pekerjaan mereka sudah menjadi tanggung jawab yang pasti, sehingga karyawan yang akan mengambil masa cutinya akan merasa bimbang karena akan meninggalkan pekerjaannya, Yang berarti *Job related anxiety* berpengaruh terhadap *Job Performance* sehingga karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk dapat membina hubungan yang harmonis dengan atasan dengan saling mencari solusi terbaik sehingga tercipta keputusan yang dibuat bersama.

Tabel 17
Pengaruh Masing-Masing Variabel Penelitian

No.	Keterangan	β
1.	<i>Job Performance</i> \leftarrow <i>Job Involvement</i>	.466
2.	<i>Job Performance</i> \leftarrow <i>Social support colleagues</i>	.602
3.	<i>Job Performance</i> \leftarrow <i>Job Related Anxiety</i>	.511

Sumber : Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 21

Dari tabel 17 diatas dapat dilihat bahwa variabel *Social support colleagues* mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap meningkatnya *Job Performance* dengan nilai β sebesar .602 dibanding dengan *Job Involvement* dan *Job related anxiety*, karena dengan adanya hubungan kerja yang baik antara pihak manajemen dan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diberikan kesimpulan bahwa: Dari hasil analisis pengaruh hipotesis *Job Involvement*, *Social support collegues* dan *Job related anxiety* terhadap *Job Perfomance* Terdapat hipotesis yang didukung dan berpengaruh positif, sehingga dapat dijabarkan sebagai berikut: dalam penelitian ini menunjukkan sebagian besar karyawan setuju dengan adanya penerapan *Job Involvement*, dimana karyawan merasakan pekerjaan yang dijalankan di perusahaan membuat mereka melakukan keterlibatan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga para karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan dan memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaan mereka di perusahaan. Dalam penelitian ini menunjukkan sebagian besar karyawan setuju dengan adanya penerapan *Social support collegues*, dimana karyawan merasa sangat senang ketika mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya. Oleh karena itu karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi karena dukungan dari karyawan – karyawan lain.

Pada penelitian ini menunjukkan sebagian besar karyawan setuju dengan adanya penerapan *Job related anxiety* dimana karyawan mampu mengatur waktu antara bekerja dengan kehidupan pribadinya sehingga para karyawan dan para karyawan sering kali merasa bersalah ketika mereka meninggalkan

pekerjaan mereka dalam waktu yang lama. Dari hasil analisis pengaruh positif antara *Job Involvement* terhadap *Job Performance* diperoleh nilai p-value sebesar $.000 \leq 0.05$ dengan nilai (β) sebesar .466 sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Bank Mandiri (persro) Tbk, Sawah besar menerapkan *Job Involvement* sehingga karyawan karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan dan memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaan mereka di perusahaan. Dari hasil analisis pengaruh positif antara *Social support collegus* terhadap *Job Performance* diperoleh nilai p-value sebesar $.000 \leq 0.05$ dengan nilai (β) sebesar .602 sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Bank Mandiri (persro) Tbk, Sawah besar menerapkan *Job Performance* sehingga karyawan merasa sangat senang ketika mendapat dukungan dari rekan kerjanya. Oleh karena itu karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi karena dukungan dari karyawan – karyawan lain.

Hasil analisis pengaruh positif antara *Job related anxiety* terhadap *Job Performance* diperoleh nilai p-value sebesar $.000 \leq 0.05$ dengan nilai (β) sebesar .511 sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Bank Mandiri (persro) Tbk, Sawah besar menerapkan *Job Performance* sehingga karyawan mampu mengatur waktu antara bekerja dengan kehidupan pribadinya sehingga para karyawan dan para karyawan sering kali merasa bersalah ketika mereka meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu yang lama. Hasil analisis pengaruh masing-masing variabel penelitian diketahui bahwa variabel memiliki pengaruh terkecil terhadap meningkatnya *Job Performance* dengan nilai β sebesar 0.466, sehingga dapat disimpulkan PT. Bank Mandiri (persro) Tbk, Sawah besar dapat meningkatkan *Job involvement* karyawan karna dapat menjadi penghubung untuk mencapai tujuan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Z., & Mehreen, A. (2020). An empirical investigation of predicting employee performance through succession planning: The job demands and resources perspective. *Evidence-Based HRM*, 8(1), 79–91. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-11-2018-0069>
- Arora, P., & Suri, D. (2020). Redefining, relooking, redesigning, and reincorporating HRD in the post Covid 19 context and thereafter. *Human Resource Development International*, 23(4), 438–451. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1780077>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(July), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bjaalid, G., Olsen, E., Melberg, K., & Mikkelsen, A. (2020). Institutional stress and job performance among hospital employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 365–382. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2018-1560>
- Bougie, S. (2016). Research Methods for Business. In *Education + Training* (Vol. 49, Issue 4). <https://doi.org/10.1108/et.2007.49.4.336.2>
- Chiu, W., Won, D., & Bae, J. sup. (2020). Internal marketing, organizational commitment, and job performance in sport and leisure services. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 10(2), 105–123. <https://doi.org/10.1108/SBM-09-2018-0066>
- Choi, Y., & Choi, J. W. (2021). A study of job involvement prediction using machine learning technique. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 788–800. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2222>
- De Clercq, D., Azeem, M. U., & Haq, I. U. (2020). But they promised! How psychological contracts influence the impact of felt violations on job-related anxiety and performance. *Personnel Review*, 50(2), 648–666. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2019-0388>
- DeCotiis, P. &. (1983). Theories of team cognition: Cross-disciplinary perspectives. *Theories of Team Cognition: Cross-Disciplinary Perspectives*, 177, 1–638. <https://doi.org/10.4324/9780203813140>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hair, J. (2019). *Multivariate Data Analysis.pdf: Vol. 8 edition* (p. 758).
- Haq, I. U., Azeem, M. U., & Clercq, D. de. (2017). Self-efficacy to spur job performance: Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility. *Management Decision*, 56(4), 891–907. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2017-0187>
- Henderson, M., & Argyle, M. (1985). Social support by four categories of work colleagues: Relationships between activities, stress and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*,

- 6(3), 229–239. <https://doi.org/10.1002/job.4030060306>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology, 50*(3), 337–421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development, 40*(7), 554–575. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0051>
- Ju, D., Yao, J., & Ma, L. (2020). Person–job fit and job involvement: the curvilinear effect and the moderating role of goal orientation. *Journal of Managerial Psychology, 36*(5), 433–446. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2020-0095>
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*(3), 341–349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work, 48*(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Leroy, H., Segers, J., van Dierendonck, D., & den Hartog, D. (2018). Managing people in organizations: Integrating the study of HRM and leadership. *Human Resource Management Review, 28*(3), 249–257. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.002>
- Matagi, L., Baguma, P., & Baluku, M. M. (2022). Age, job involvement and job satisfaction as predictors of job performance among local government employees in Uganda. *Journal of Organizational Effectiveness, 9*(3), 489–505. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0099>
- Peters, P., Poutsma, E., Heijden, B. I. J. M. van der, Bakker, A. B., & Bruijn, T. de. (2014). Enjoying New Ways to Work: An HRM-Process Approach to Study Flow. *Human Resource Management, 53*(2), 271–290. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Rotenberry, P. F., & Moberg, P. J. (2007). Assessing the impact of job involvement on performance. *Management Research News, 30*(3), 203–215. <https://doi.org/10.1108/01409170710733278>
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management, 34*(3), 345–365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
- Sugiyono. (2013). *Pdf-Buku-Metode-Penelitian-Sugiyono_Compress.Pdf* (p. 62).
- Sugiyono, D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Venith Vijay, M., & Indradevi, R. (2015). A study on job enrichment and individual performance among faculties with special reference to a private university. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 6*(1), 252–260. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p252>
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5*(1), 220. <https://doi.org/10.32493/jjssdm.v5i1.13156>
- Yunus, S., & Mostafa, A. M. S. (2022). Flexible working practices and job-related anxiety: Examining the roles of trust in management and job autonomy. *Economic and Industrial Democracy, 43*(3), 1340–1368. <https://doi.org/10.1177/0143831X21995259>