

PENGARUH JOB INVOLVEMENT DAN INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP AKTUALISASI DIRI KARYAWAN PT. BETONJAYA MANUNGGAL Tbk. DI GRESIK

I Made Bagus D

bagusdwiarta@gmail.com

Fachrudy Asj'ari

fachrudy.asjari@yahoo.com

RINGKASAN

Studi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis aktualisasi diri karyawan PT. Betonjaya Manunggal Tbk. yang dipengaruhi *job involvement* dan *intellectual capital* di Gresik. Sampel dari studi ini berjumlah 104 responden yang terdiri atas karyawan PT. Betonjaya Manunggal Tbk. di Gresik. Teknik pengambilan sampel pada studi ini dilakukan dengan metode *proportional random sampling*. Data diperoleh melalui penyebaran dan pengumpulan kembali kuesioner dan kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS. Tujuan penelitian adalah mengidentifikasi aktualisasi diri karyawan PT. Betonjaya Manunggal Tbk. di Gresik yang dipengaruhi *job involvement* dan *intellectual capital* dan mengetahui bagaimana persepsi responden terhadap aktualisasi diri PT. Betonjaya Manunggal Tbk. di Gresik yang dipengaruhi *job involvement* dan *intellectual capital* di Gresik diperoleh melalui penelitian dengan membuat rancangan model. Model hubungan antar variabel yang diteliti menghasilkan *job involvement* dan *intellectual capital* yang memiliki hubungan penting terhadap aktualisasi diri. Hasil studi ini juga memiliki arti penting khususnya bagi *job involvement* dan *intellectual capital* agar aktualisasi diri karyawan PT. Betonjaya Manunggal Tbk. di Gresik optimal.

Kata Kunci: *Job Involvement*, *Intellectual Capital* dan *Aktualisasi Diri*.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Job involvement adalah suatu sikap yang menunjukkan tingkat seorang karyawan mampu mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, menghabiskan waktu dan energi untuk pekerjaan dan memandang kerja sebagai inti dari kehidupannya (Davis dan Newstrom, 2000).

Menurut para ahli *Job Involvement* oleh Hosek (1976) dalam Yekti (2006) sebagai tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan, berpartisipasi aktif dalam bekerjadan

menganggap performansi kerjanya pentingbagi harga dirinya. Seseorang yang terlibat dengan pekerjaan dan menganggap pekerjaan memiliki peran penting dalam hidupnya, merasakan bahwa kebutuhan kemandirian dan kontrol terhadap pekerjaan terpenuhi serta merasa harga dirinya meningkat seiring dengan peningkatan kinerja (Kanungo, 1979, dalam Yekti, 2006).

Pentingnya peran pekerjaan bagi kehidupan karyawan berhubungan dengan keyakinannya bahwa pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan intrinsik maupun ekstrinsik, misalnya kebutuhan untuk

berprestasi dan kebutuhan akan gaji yang besar. Apabila karyawan yakin bahwa pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka akan ada usaha untuk memenuhinya dengan mengerahkan segenap tenaga dalam bekerja. Brown (1996) dalam Yekti, 2006, menyatakan bahwa karyawan yang terlibat dengan pekerjaan akan mengerahkan usaha yang lebih besar dalam bekerja. Brown dan Leigh (1996) dalam Yekti (2006), berdasarkan penelitiannya menemukan bahwa *job involvement* akan mengarahkan pada kinerja yang baik apabila diantari oleh usaha *effort*).

Job involvement merupakan bagian dari sikap kerja (Allport, 1993 dalam Yekti, 2006), di mana *job involvement* akan meningkatkan produktivitas. Menurut Brown (1993) dalam Yekti (2006), keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi beberapa hasil kerja. Oleh karena itu, dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Secara umum, ada kepercayaan bahwa *job involvement* secara positif mempengaruhi motivasi dan usaha pegawai, sehingga mengarah ke level kinerja kerja yang lebih tinggi (Brown, 1996, dalam Chungtai, 2008). Penelitian sebelumnya mengindikasikan beberapa dukungan untuk pernyataan ini. Misalnya, Brown dan Leigh (1996) dalam Chughtai (2008) dalam studi mereka menemukan bahwa *job involvement* mempunyai efek langsung dan tidak langsung dari usaha pada kinerja.

Modal intelektual dan kecerdasan emosional sebenarnya saling melengkapi satu sama lain. Emosi menimbulkan kreatifitas, inovatifitas, inisiatif, dan transformasi menjadi lebih baik.

Sedangkan penalaran logis berfungsi untuk menyelaraskan antara kepentingan proses dan teknologi dengan sebuah sentuhan perasaan yang manusiawi. Emosi juga merupakan salah satu kekuatan penggerak dan pendorong. Banyak bukti yang menunjukkan bahwa nilai-nilai dan watak dasar seseorang dalam hidupnya tidak hanya berakar pada *Intellectual Quotient* tetapi justru pada kemampuan emosional mereka. Pada era modern ini, sebuah gaya bekerja cenderung lebih fleksibel dan terbuka yang bisa mengkombinasikan berbagai kemampuan dan kecerdasan. Perpaduan antara emosional dan intelektualitas dalam konteks membantu orang lain memecahkan sebuah masalah adalah sesuatu yang sangat luar biasa. Titik bertemunya kecerdasan emosional itu adalah dengan tetap mengasah kemampuan intelektual sambil merasakan dan percaya dengan keadaan hati.

Menurut Ginanjar (dalam Muttaqiyathun, 2009), bahwa ukuran paling tepat untuk menguji adalah kemampuan menyimpan dua gagasan berlawanan dalam pikiran berlawanan, namun masih mempunyai kemampuan untuk berfungsi. Kecerdasan tingkat tinggi memadukan *Emotional Quotient* dan *Intellectual Quotient* dan tidak hanya mempertahankan kemampuan berfungsi tapi juga menjadikannya lebih baik.

Saat ini, mengelola modal intelektual di dalam suatu organisasi telah menjadi salah satu masalah yang paling penting di dalam organisasi. Banyak jenis sumber daya yang belum tercermin dan mengingat bahwa mereka memiliki efek yang cukup besar pada keuntungan pembuatan, fungsi, dan nilai, itu lebih banyak membutuhkan perhatian, sumber daya, dan lebih menekankan dari dewan

manajemen organisasi. Mengelola modal intelektual memungkinkan organisasi untuk mengembangkan dan memperluas manfaat organisasi. Sejak manfaat organisasi dapat dicapai berdasarkan modal intelektual, ada perbaikan di dalamnya yang membutuhkan efek dari manajemen modal intelektual, sebagai akibatnya, akan ada perbaikan dalam bisnis dan nilai-nilai yang akan dibuat. Begitu banyak teoritis yang percaya bahwa dekade berikutnya adalah dekade pembuatan nilai melalui modal intelektual untuk organisasi dan negara-negara (Sarлак *et al*, 2012).

Konsep modal intelektual telah berubah menjadi sebuah kebutuhan dalam memimpin sebuah organisasi dalam lingkup yang lebih luas dan dalam arti yang lebih luas, yaitu kepemimpinan transformasional negara. Jadi, membuat perpecahan dan menetapkan peran bagi unsur-unsur modal intelektual dan unsur-unsur afektif di dalam setiap tahapan kepemimpinan transformasional yang efektif menjadi faktor penting dalam membangun modal intelektual pada sebuah organisasi. Karena pada hakikatnya, pemimpin yang transformasional cenderung tenang dalam memperbaiki dan merenovasi organisasinya, mereka akan memilih memberi pengetahuan kepada karyawannya dan mengembangkan mereka. Bahkan, pemimpin yang transformasional dapat membuat keputusan tentang penentuan strategi bisnis, proses membuat konsep, meningkatkan inovasi dan kreativitas, memperluas kegiatan operasi dan budaya berbagi pengetahuan, mengerti jaringan sosial organisasi, dan menentukan faktor-faktor yang berhubungan dengan perubahan, penilaian dan evaluasi dari

modal intelektual dan pengetahuan fungsi manajemen dari sebuah organisasi (Sarлак *et al*, 2012).

Menurut Mufidah (2009), aktualisasi diri dalam peningkatan profesionalisme kerja merupakan tuntutan supaya karyawan yang bekerja secara profesional tidak akan mengabaikan fungsi persiapan sumber daya manusia yang sudah siap menghadapi perkembangan zaman. Guna memenuhi tuntutan tersebut, maka dibutuhkan aktualisasi diri dalam proses persiapan dan peningkatan profesionalisme kerja karyawan pada perusahaan. Dalam memenuhi tuntutan profesionalisme kerja karyawan yang berlandaskan pada aktualisasi diri, maka dalam hal ini karyawan diharapkan mempunyai suatu kompetensi tertentu yang mampu mengarah kepada perbaikan secara terus menerus, menjamin terhadap kualitas bekerja dan kemampuannya, serta dapat memuaskan konsumennya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian *job involvement* dan *intellectual capital* terhadap aktualisasi diri karyawan PT. Betonjaya Manunggal Tbk. di Gresik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah:

1. Apakah *Job Involvement* berpengaruh terhadap aktualisasi diri karyawan PT. Betonjaya Manunggal Tbk. di Gresik?
2. Apakah *intellectual capital* berpengaruh terhadap aktualisasi diri karyawan PT. Betonjaya Manunggal Tbk. di Gresik?
3. Apakah *Job Involvement* dan *intellectual capital* berpengaruh terhadap aktualisasi diri karyawan PT. Betonjaya Manunggal Tbk. di Gresik?

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Involvement* terhadap aktualisasi diri karyawan PT. Betonjaya Manunggal Tbk. di Gresik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *intellectual capital* terhadap aktualisasi diri karyawan PT. Betonjaya Manunggal Tbk. di Gresik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *Job Involvement* dan *intellectual capital* terhadap aktualisasi diri karyawan PT. Betonjaya Manunggal Tbk. di Gresik.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Dapat diketahui dan dibuktikan secara konseptual bahwa program manajemen SDM dalam menciptakan aktualisasi diri akan dipengaruhi oleh menganalisis *Job Involvement* dan *intellectual capital* sebagai upaya pelaksanaan strategi yang berbasis Sumber Daya Manusia PT. Betonjaya Manunggal Tbk. di Gresik dan bisa dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti lain di masa yang akan datang.
2. Dapat diketahui dan dijadikan bahan pertimbangan pada industri jasa dan barang dalam pembuatan kebijakan program manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terkait dengan *Job Involvement* dan *intellectual capital* berbasis SDM pelanggan dalam upaya penciptaan aktualisasi diri karyawan

serta dampaknya terhadap PT. Betonjaya Manunggal Tbk. di Gresik.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Involvement

Robbins menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki *Job involvement* yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan perfomansi kerja. Sebagai tambahan, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menemukan jumlah ketidakhadiran karyawan (Robbins, 2009: 306).

Menurut Kanungo dan Silawati (2005:9) pengertian secara umum *job involvement* sebagai kekhusyukan secara psikologis pada aktivitas kerja. Definisi *job involvement* menurut Lodhal dan Kenjar dalam Silawati (2005: 37) adalah sebagai derajat kepentingan dari kerja seseorang dalam gambaran dirinya. Sedangkan Allport adalah sebagai derajat partisipasi karyawan di dalam pekerjaannya dan mendapatkan prestis, kehormatan, otonomi dan harga diri. Menurut Piferffer dalam Silawati (2005:10) bahwa keterlibatan kerja dipertimbangkan oleh banyak peneliti menjadi faktor penentu utama dari keefektifitasan organisasi.

Menurut Lodahl dan Kenjner dalam Cohen (2003), *Job Involvement* memiliki dua dimensi yaitu:

- a. *Performance self-esteem conitgency*
- b. Pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu

Indikator *Job Involvement*

Gonvender (2010) mengatakan bahwa ada empat indikator untuk mengukur *job involvement*:

1. Respon untuk bekerja
Karyawan memiliki harapan tentang pekerjaan dan sejauh mana perusahaan tersebut terpenuhi. Menentukan tingkat *job involvement* yang karyawan alami dapat diukur dengan respon karyawan terhadap pekerjaan.
2. Perilaku melibatkan diri dalam pekerjaan
Cara dimana karyawan mengungkapkan *job involvement* berbeda dari orang ke orang dan disesuaikan dengan tingkat *job involvement* sehingga cenderung memikirkan pekerjaannya, bahkan ketika mereka tidak berasal dari tempat kerjamereka merasa terbebani apabila gagal dalam sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan
Karyawan yang memiliki *job involvement* yang tinggi akan bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang dibebankan sehingga karyawan yang memiliki *job involvement* akan menghindari absen, kerja, dan merasa bersalah apabila pekerjaan belum terselesaikan.
4. Perasaan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan dan absensi.
Karyawan yang memiliki *Job Involvement*, menghindari absen dari kerja dan merasa bersalah apabila pekerjaan belum

terselesaikan.

Pengertian Modal Intelektual

Ketertarikan akan *Intellectual Capital* bermula ketika Stewart (1991), menulis sebuah artikel (*Brain Power How Intellectual Capital Is Becoming America's Most Valuable Asset*), yang mengantar *Intellectual Capital* kepada agenda manajemen.

Intellectual Capital umumnya diidentifikasi sebagai perbedaan antara nilai pasar perusahaan (bisnis perusahaan) dan nilai buku dari aset perusahaan tersebut atau dari *financial capital*nya. Hasil ini berdasarkan suatu observasi bahwa sejak akhir 1980-an, nilai pasar dari bisnis kebanyakan dan secara khusus adalah bisnis yang berdasar pengetahuan telah menjadi lebih besar dari nilai yang dilaporkan dalam laporan keuangan berdasarkan perhitungan yang dilakukan oleh akuntan. (Roslender dan Fincham dalam Ulum, 2009:21).

Seringkali *Intellectual Capital* didefinisikan sebagai sumber daya pengetahuan dalam bentuk karyawan, pelanggan, proses, atau teknologi yang mana perusahaan dapat menggunakannya dalam proses penciptaan nilai bagi perusahaan (Bukh *et al.* dalam Ulum 2009:23). Dalam literatur yang lain, menurut Pretty dan Guthrie (dalam Ulum, 2009:23), mengemukakan bahwa aset intelektual dapat dianggap *Intellectual Capital*. Kebanyakan definisi *Intellectual Capital* yang dikemukakan para ahli memandang bahwa kemanfaatan dari *Intellectual Capital* tidak perlu dengan segera diidentifikasi, namun cenderung akan diakrualkan melalui periode *long-term* (Abeysekera dalam Ulum, 2009:24).

Indikator Modal Intelektual

Dengan memahami komponen-komponen modal intelektual dalam kaitannya dengan strategi pengelolaan modal intelektual maka diharapkan dapat memberikan dasar bagi perusahaan untuk mampu menciptakan nilai tambah yang akhirnya akan membangun suatu daya saing perusahaan. Sawarjuwono dan Kadir (2003:38-39), menyatakan bahwa *Intellectual Capital* terdiri dari tiga elemen utama yaitu:

- a. *Human Capital* (modal Manusia)
Human capital merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual. Disinilah sumber inovasi dan penyesuaian, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur.
- b. *Structural Capital* atau *Organizational Capital* (modal organisasi)
Structural capital merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan, misalnya: sistem operasional perusahaan, proses *manufacturing*, budaya organisasi, filosofi manajemen dan semua bentuk *intellectual property* yang dimiliki perusahaan. .
- c. *Relational Capital* atau *Customer Capital* (modal pelanggan)
Elemen ini merupakan komponen modal intelektual yang memberikan nilai secara nyata. *Relational capital* merupakan hubungan yang harmonis/*association network* yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari para

pemasok yang andal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar. *Relational capital* dapat muncul dari berbagai bagian di luar lingkungan perusahaan yang dapat menambah nilai bagi perusahaan tersebut.

Pengukuran *Intellectual Capital*

Metode pengukuran *intellectual capital* dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu: pengukuran *non monetary* dan pengukuran *monetary* (Tan *et al.* dalam Ulum 2009:31). Hartono (dalam Ulum, 2009:31) menguraikan beberapa keunggulan menggunakan pengukuran nonmoneter dalam mengukur *intangible assets* perusahaan. Keunggulan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Pengukuran secara non moneter akan mudah untuk menunjukkan unsur-unsur yang membangun *intellectual capital* dalam perusahaan, sedangkan secara moneter hal itu akan sulit dilakukan.
- b. Pengaruh *internal development* dalam pembentukan *intellectual capital* tidak dapat diukur dengan pengukuran atribut moneter.
- c. Pengkapitalisasian biaya menjadi aset akan mengakibatkan adanya manipulasi terhadap laba.

Banyak peneliti luar negeri yang telah melakukan penelitian dalam pengukuran *intellectual capital*, baik secara literatur maupun penerapan langsung pada perusahaan (Sawarjuwono dan Kadir dalam Ulum, 2009:32). Diawali tahun 1992, Arthur Andersen

melaksanakan riset terhadap penilaian aset tidak berwujud. Survei dilakukan pada sejumlah perusahaan di Inggris. Dari hasil survei tersebut Andersen memberikan beberapa metode yang dapat digunakan untuk menilai aktiva tidak berwujud perusahaan (Sawarjuwono dan Kadir dalam Ulum, 2009:32), yaitu:

1. *Marked Based*, yang meliputi nilai pasar yang dapat disamakan.
2. *Economic Based*, meliputi *net cash flow*, *earnings*, kontribusi *brand*, dan metode *royalty*.
3. *Hybrid Based Model*, meliputi pendekatan aset dan premium (PE).

Pengertian Aktualisasi Diri

Menurut Maulana dan Heriyanto (2013), aktualisasi diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri sehingga bebas dari berbagai tekanan, baik yang berasal dari dalam diri maupun diluar diri. Kemampuan seseorang membebaskan diri dari tekanan *internal* dan *eksternal* dalam pengaktualisasian dirinya menunjukkan bahwa orang tersebut telah mencapai kematangan diri. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa aktualisasi diri tersebut secara penuh. Hal ini disebabkan oleh terdapatnya dua kekuatan yang tarik-menarik dan akan selalu pengaruh mempengaruhi di dalam diri manusia itu sendiri sepanjang perjalanan hidup manusia.

Menurut Maslow dalam Adhani (2013), aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan menumbuhkan sifat-sifat dan potensi intelektual yang berbeda. Maslow dalam bukunya *Hierarchy of Needs* memakai sebutan aktualisasi diri (*self actualization*) sebagai kebutuhan dan perolehan hasil tertinggi seorang karyawan.

Indikator Aktualisasi Diri

Menurut Maslow dalam Feist (2014:345), aktualisasi diri memiliki beberapa indikator yang mempengaruhi, yaitu sebagai berikut:

1. Berpusat pada masalah. Seorang karyawan yang mengaktualisasi diri dengan berpusat pada masalah akan mempunyai keterikatan pada masalah-masalah di lingkungan perusahaan, sedangkan seorang karyawan yang tidak mengaktualisasi diri dengan berpusat pada masalah ialah seorang karyawan yang memfokuskan perhatian pada diri sendiri dan cenderung melihat masalah-masalah yang terjadi di dunia kerja dalam keterkaitannya dengan diri sendiri.
2. Kebutuhan akan privasi. Seorang karyawan yang mengaktualisasi diri dengan kebutuhan akan privasi memiliki sebuah ciri untuk melepaskan diri tanpa kesepian. Seorang karyawan merasa santai dan nyaman ketika bersama karyawan lain maupun saat sendirian.
3. Kemandirian. Seorang karyawan yang mengaktualisasi diri dengan kemandirian ialah seorang karyawan yang mandiri dan bersandar pada diri sendiri untuk berkembang walaupun pernah menndapatkan rasa aman dari karyawan lain.
4. Penghargaan yang selalu baru. Seorang karyawan yang mengaktualisasi diri dengan penghargaan yang selalu baru akan memiliki kapabilitas yang luar biasa untuk menjunjung tinggi hal-hal baru dalam kehidupannya dengan merasa kagum, senang, bahagia, dan bersyukur.

5. Hubungan interpersonal yang kuat. Seorang karyawan yang mengaktualisasi diri dengan hubungan interpersonal yang kuat akan memiliki rasa peduli yang besar terhadap karyawan lainnya. Seorang karyawan memiliki rencana untuk berteman dengan seluruh karyawan di perusahaan.
6. Kreativitas. Seorang karyawan yang mengaktualisasi diri dengan kreativitas ialah seorang karyawan yang memiliki kreativitas yang tinggi.

Hipotesis

Berdasarkan Aaker (1991) kajian teori serta hubungan antar variabel yang diteliti oleh Zeithaml (1998), Duncan (2002) dan Baldauf (1993), Keller (2008), Zeithaml dan Bitner (2000), Kotler dan Keller (2009) dan penelitian sebelumnya maka ditetapkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. *Job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap aktualisasi diri karyawan PT. Betonjaya Manunggal Tbk. di Gresik.
2. *Intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap aktualisasi diri karyawan PT. Betonjaya Manunggal Tbk. di Gresik.
3. *Job Involvement* dan *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap aktualisasi diri karyawan PT. Betonjaya Manunggal Tbk. di Gresik.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan metode penelitian survei, yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi dan

menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok yang diberikan kepada responden (Singarimbun dan Effendi, 1995:3). Penelitian ini juga disebut penelitian yang memberikan penjelasan (*explanatory research*) karena tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis dan juga merupakan penelitian konklusif (Malhotra, 2006:84).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konstruk tersebut (Nazir, 1999:152). Perlunya definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah untuk memberikan batasan pembahasan permasalahan dengan mengemukakan pengertian masing-masing variabel. Variabel *Job Involvement* (X_1) dengan 4 indikator, *intellectual capital* dengan 3 indikator dan aktualisasi diri dengan 6 indikator.

Teknik Penentuan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Nazir, 1999:325). Dalam penelitian ini anggota populasi dari objek penelitian adalah seluruh anggota yang sekaligus sebagai karyawan PT. Betonjaya Manunggal Tbk. di Gresik yang berjumlah 141 orang.

b. Sampel

Penelitian ini menggunakan *proportional random sampling* yaitu penentuan berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Jumlah populasi yang terkait dengan penelitian ini tidak diketahui secara pasti, oleh karena itu agar sampel yang diambil dapat

representatif terhadap populasinya, maka jumlah sampel diambil minimum ditentukan sebesar 100 responden, hal ini berdasarkan pendapat yang dikemukakan Hair dkk. dalam Ferdinand (2002:47) menyatakan bahwa ukuran sampel yang sesuai antara 100-200. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 104 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinearitas

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Job involvement</i> (X1)	0.899	1.138
<i>Intellectual capital</i> (X2)	0.899	1.138

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan output pada *coefficients* model dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan

adanya gejala multikolinearitas, karena nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Job involvement</i> (X1)	0.010	0.05	Homokedastisitas
<i>Intellectual capital</i> (X2)	0.000	0.05	Homokedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *rang spearman* terlihat bahwa nilai probabilitas > 0,05. Hal ini terlihat bahwa nilai probabilitas > 0,05. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda ditujukan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal

antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Untuk

lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 5.3
Koefisien Regresi, Uji t, Uji F dan R²

Variabel	B	t	Sig
Konstanta (a)	1.745	5.300	0.000
<i>Job involvement</i>	0.005	2.064	0.949
<i>Intellectual capital</i>	0.562	7.776	0.000
		F = 34.599	0.000
		e = 0.55650	
		R ² = 0.407	

Sumber : Data primer diolah, 2016

Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Maka dari tabel 4.2 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 1.745 + 0.005X_1 + 0.562X_2 + 0.55650$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta (a) = 1.745 artinya aktualisasi diri karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo akan bernilai sebesar 0.005 jika variabel *job involvement* (X₁) dan *intellectual capital* (X₂) tidak ikut mempengaruhi aktualisasi diri karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo. Dengan kata lain, jika semua variabel independen bernilai nol, maka aktualisasi diri karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo (Y) akan bernilai 1.745.
- Koefisien regresi X₁ = 0.005 artinya setiap peningkatan (penambahan) 1% variabel *job involvement* (X₁) akan meningkatkan aktualisasi diri karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo (Y) sebesar 0.005. Dengan asumsi variabel *intellectual capital* (X₂) konstan. Jika variabel *job*

involvement (X₁) ada kecenderungan meningkat, maka aktualisasi diri karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo (Y) akan meningkat. Jika variabel *job involvement* (X₁) kecenderungan menurun, maka aktualisasi diri karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo (Y) juga akan menurun.

- Koefisien regresi X₂ = 0.562 artinya setiap peningkatan (penambahan) 1% variabel *intellectual capital* (X₂) akan meningkatkan aktualisasi diri karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo (Y) sebesar 0.562. Dengan asumsi variabel *job involvement* (X₁) konstan. Jika variabel *intellectual capital* (X₂) ada kecenderungan meningkat, maka aktualisasi diri karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo akan meningkat. Jika sub variabel *intellectual capital* (X₂) kecenderungan menurun, maka aktualisasi diri karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo (Y) juga akan menurun.
- Error term* (e) = 0.55650 artinya setiap peningkatan (penambahan) akan aktualisasi diri karyawan empat sub-

sektor industri kreatif di Sidoarjo (Y) selain dipengaruhi oleh kecenderungan meningkat atau menurunnya variabel *job involvement* (X_1) dan *intellectual capital* (X_2) ternyata dipengaruhi oleh variabel lain yang ikut mempengaruhi aktualisasi diri karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo (Y) sebesar 0.55650 variabel lain yang dimaksudkan adalah variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini.

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bagaimana pengaruh variabel *job involvement* (X_1) dan *intellectual capital* (X_2) terhadap variabel aktualisasi diri karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo (Y). Pengaruh positif menunjukkan bahwa variabel *job involvement* (X_1) dan *intellectual capital* (X_2) akan searah dengan perubahan variabel aktualisasi diri karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo (Y). Sedangkan *error term* termasuk dalam variabel lain yang juga mempengaruhi aktualisasi diri karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo (Y), namun belum ikut dibahas atau disinggung kepastiannya dalam penelitian sebagai pengaruh aktualisasi diri karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.407 atau 40.7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan efektif variabel *job involvement* (X_1) dan *intellectual capital* (X_2) terhadap karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo (Y) sebesar 59.3%, sedangkan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti atau yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini sebesar 59.3%. Ini terjadi

karena variabel *independent* yang terdiri dari *job involvement* (X_1) dan *intellectual capital* (X_2) belum mampu menggambarkan pengaruhnya terhadap variabel *dependent* yaitu *aktualisasi diri* karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo (Y). Sehingga ada penambahan variabel-variabel *independent* di luar 2 variabel yang diteliti bisa lebih mampu menggambarkan pengaruh terhadap variabel *dependent* yaitu aktualisasi diri karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo (Y).

Pengaruh *job involvement* dan *intellectual capital* terhadap aktualisasi diri

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka diketahui nilai koefisien regresi dari variabel bebas memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel *job involvement* dan *intellectual capital* (X) dengan aktualisasi diri. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 40.7%, menunjukkan bahwa perubahan variabel *job involvement* dan *intellectual capital* yang dipengaruhi aktualisasi diri. Sedangkan sisanya sebesar 59.3%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Salah satu usaha untuk meningkatkan aktualisasi diri karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo adalah dengan memberikan *job involvement* dan *intellectual capital* secara tepat. *Job involvement* dan *intellectual capital* sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya *job involvement* dan *intellectual capital* merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Begitu

juga sebaliknya besar kecilnya *job involvement* dan *intellectual capital* dapat mempengaruhi aktualisasi diri karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa *job involvement* dan *intellectual capital* (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aktualisasi diri (Y). Hal ini menunjukkan jika terjadi perubahan pada *job involvement* dan *intellectual capital* akan menyebabkan perubahan terhadap aktualisasi diri.

Berdasarkan penelitian ini ternyata *job involvement* dan *intellectual capital* karyawan empat sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo sudah cukup memadai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *job involvement* terhadap aktualisasi diri karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo.
2. Terdapat pengaruh *intellectual capital* terhadap aktualisasi diri karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo.
3. Terdapat pengaruh *job involvement* dan perilaku kerja terhadap aktualisasi diri karyawan tiga sub-sektor industri kreatif di Surabaya.
4. Terdapat pengaruh variabel lain diluar variabel yang berpengaruh terhadap penelitian ini.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor *organizational citizenship behavior*,

social capital dan lain-lain, ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini, mengingat terdapat pengaruh yang besar dari variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

2. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel *job involvement* dan *intellectual capital* pengaruhnya cukup memadai. Untuk itu pihak perusahaan diharapkan dapat memaksimalkan *job involvement* dan *intellectual capital* sesuai dengan kearah tujuan yang telah direncanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, P. D. Dan A. Sabeni. 2005. Hubungan Intellectual Capital dan Business Performance. *Proceeding SNA VII Solo Page 694-707*.
- Bontis, Nick. (1998). *Intellectual Capital: An Explonatory Study that Develops Measures and Models. Management Decision Vol 36 No.2*
- Bontis, N., Keow, W.C.C. & Richardson, S. 2000. Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital 1(1) page 85-100*.
- Coff, R. W. 1997. *Human Assets and Management Dilemmas: Coping With Hazards On The Road To Resource-Based Theory*. Academy of Manajement Review, 22, 374 – 402.
- Moheriono (2012). *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta. Rajagrafindo Persada.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M.. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai*

- Keunggulan Bersaing*. Edisi Keenam, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Petty, P. and J. Guthrie. 2000. Intellectual capital literature review: measurement reporting and management. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 1 No. 2.
- Pulic, A. 1998. *Measuring the Performance of Intellectual Potential in knowledge Economy*. Paper presented at the 2nd McMaster Word Congress on Measuring and Managing Intellectual Capital by the Austrian Team for Intellectual Potential. Available online at : www.vaic-on.net
- Pramelasari, Yossi. 2010. *Pengaruh Intellectual Capital terhadap Nilai Pasar dan Kinerja Keuangan Perusahaan*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Rammstedt, B., John, O.P. 2007. Measuring Personality in One Minute or Less: A 10 Item Short Version of The Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41, Pp. 203-212.
- Riahi-Belkhou, A. (2003). "Intellectual capital and firm performance of US multinational firms: a study of the resource-based and stakeholder views". *Journal of Intellectual Capital*. Vol.4 No.2
- Roos, G., Roos, J., Edvinsson, L. dan Dragonetti, N.C. 1997. *Intellectual capital-Navigating in the New Business Landscape* , NY : New York University Press.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Sawarjuwono, T, dan Kadir. (2003). "Intellectual Capital: Perlakuan, pengukuran dan Pelaporan (sebuah library research)", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. Vol. 15 No.2
- Stewart, T.A. 1997. *Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations*, New York: Doubleday.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: AFABETA.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulaiman, W.S.W., Noor, M.Z.M. 2015. Examining The Psychometric Properties of The Wong and Law Emotional Intelligences Scale (WLEIS). *Journal of Social Sciences and Humanities*. Special Issue 2 081-090, ISSN: 1823-884x.
- Sullivan Jr., P.H. and P.H. Sullivan Sr. (2000). "Valuating intangible companies, an intellectual capital approach". *Journal of Intellectual Capital*. Vol.1 No.4
- Surya, Reza dan Tri Hananto. 2004. Pengaruh Emotional Quotient Auditor Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik, Pespektif, 9 (1): 33-40
- Ulum, Ihyaul. (2007). "Pengaruh intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan di Indonesia. *Tesis*. Semarang.