

# SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *EMPLOYEE  
ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT.PUTRI AYU NUSANTARA MAKASSAR**

**A. LILISDIANI**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# SKRIPSI

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PUTRI AYU NUSANTARA MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**A. LILISDIANI**  
**A21116506**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**2022**

# SKRIPSI

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PUTRI AYU NUSANTARA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

**A.LILISDIANI**

**A21116506**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 4 April 2022

Pembimbing I



Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE.,M.Si  
NIP 196206161987022001

Pembimbing II



Shinta Dewi Sugiharti Tikson, SE.,M.Mgt  
NIP. 198105302009122003

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si.,Ph.D  
NIP 196204051987022001

# SKRIPSI

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PUTRI AYU NUSANTARA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

**A. LILISDIANI**  
A21116506

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
Pada tanggal 13 Juli 2022 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Tim Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE.,M.Si	Ketua	
2.	Shinta Dewi Sugiharti Tikson, SE.,M.Mgt	Sekretaris	
3.	Dra. Hj. Andi Reni, M.Si.,Ph.D.,CSEM.,CWM	Anggota	
4.	Insany Fitri Nurqamar, SE.,MM	Anggota	



Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

  
Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM  
NIP. 19620405 198702 2 01

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : A. Lilisdiani  
NIM : A21116506  
Departemen/program studi : Manajemen/Strata Satu (S1)

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul,

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PUTRI AYU NUSANTARA MAKASSAR**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU N0.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 27 Juli 2022  
Yang membuat pernyataan,



A. Lilisdiani

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah rabbil-'alamin.* Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis diberikan kesempatan, kesehatan dan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Putri Ayu Nusantara Makassar”.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat guna menyelesaikan studi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada orang tua tercinta Ayahanda Alm. Muh. Husain, Ibunda Dahniar HR dan kakak Adi Purnama, Andi Erwin, Andi Nirma, Hernensi, Herdi Ansar, dan Harsono yang tidak pernah berhenti mendo'akan, menasehati, memotivasi, menemani dan mendukung penulis selama ini sehingga penulis diberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini tidak luput dari hambatan yang peneliti alami. Namun, berkat bantuan berbagai pihak, hambatan tersebut dapat teratasi. Sehubungan dengan itu, pada kesempatan dan melalui lembaran ini, penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc, selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA, CRP, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

3. Ibu Prof. Dr. Hj. Dian A.S Parawansa, M.Si., Ph.D.,CWM, selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Dr. Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil.,CWM, selaku Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Ibu Prof. Dra. Nuraeni Kadir, M.Si., C.NNLP., CM.NNLP.,CMA, selaku Dosen Penasehat Akademik
6. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Shinta Dewi Sugiharti Tikson, SE.,M.Mgt selaku Dosen Pembimbing II yang telah mencurahkan perhatian yang luar biasa, memberikan banyak ilmu kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi, serta meluangkan waktu dan kesempatannya untuk mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Dra. Hj. Andi Reni, M.Si.,Ph.D dan Ibu Insany Fitri Nurqamar, SE.,MM selaku Dosen Penguji yang telah memberikan banyak saran dan arahan-arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan ibu dosen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah mendidik dan memberikan seluruh ilmunya kepada peneliti.
9. Ibu Indriyani, selaku Manager yang telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian di PT.Putri Ayu Nusantara Makassar.
10. Bapak Liem Suryadi Setiawan Halim serta seluruh karyawan PT.Putri Ayu Nusantara Makassar yang telah membantu peneliti dalam pengambilan data penelitian.
11. Bapak Alm.Asmari, Bapak Tamsir, selaku Staf Administrasi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah membantu sehingga urusan administrasi peneliti menjadi lancar.

12. Keponakan Andi Nurfadillah yang selalu menemani dan memberi semangat peneliti
13. Sahabat kecil peneliti Prisca Lucy yang selalu menemani, menyemangati, dan memberi motivasi kepada peneliti
14. Sahabat Hijabers yaitu Anriani, Lily, Fani, Uci, Marwah, Fira, Eda, Ainun, Lisa, Jenny yang selalu menemani dan memberikan semangat kepada peneliti.
15. Keluarga besar IMMAJ periode 2018/2019 yang telah memberikan banyak kenangan indah dimasa perkuliahan peneliti.
16. Keluarga besar KKN Reguler 2019, terkhusus kepada teman-teman posko Desa Biroro yang selalu mendo'akan dan meberi semangat kepada peneliti.
17. Teman-teman peneliti yaitu Jeje, Cindy, Amel, Mila, Sylva yang selalu menemani, mendukung dan memberikan semangat kepada peneliti
18. Teman-teman seperjuangan Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin angkatan 2016 yang senantiasa memberikan perhatian, semangat dan motivasi kepada peneliti samapi penyusunan skripsi.
19. Dan semua pihak terlibat yang tidak sempat disebutkan satu persatu yang turut serta membantu penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karema itu, peneliti mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun. akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. *Aamiin ya rabbal a'lamin.*

Makassar, 20 April 2022

Peneliti

## ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Putri Ayu Nusantara Makassar

A. Lilisdiani  
Sitti Haerani  
Shinta Dewi Sugiharti Tikson

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan PT.Putri Ayu Nusantara Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi serta wawancara dengan pihak terkait. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan tetapi hanya lingkungan kerja yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan *employee engagement* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, employee engagement, kinerja karyawan.

*This study aims to analyze the effect of the work environment and employee engagement on the performance of employee of PT.Putri Ayu Nusantara Makassar. The number of samples in this study were 59 respondents using saturated sampling technique. Data was collected using observation, questionnaires and interviews with stakeholder. The data analysis technique used is multiple liner regression analysis. There results of this study indicate that the work environment and employee engagement have a simultaneous effect, but only the work environment has a partial effect on employee performance, while employee engagement does not partially effect employee performance. Data analysis shows that the work environment is the most dominant variable affecting employee performance.*

**Keywords:** work environment, employee engagement, employee performance

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN LEMBAR KEASLIAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>. 1</b>
1.1 Latar Belakang .....	. 1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori.....	9
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	34
2.3 Kerangka Pikir .....	38
2.4 Hipotesis.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>42</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	42
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.3 Populasi dan Sampel .....	43
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	44

3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi O perasional .....	46
3.7 Instrumen Penelitian .....	49
3.8 Analisis Data.....	50
3.9 Uji Hipotesis .....	52
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	54
4.2 Karakteristik Responden .....	57
4.3 Penentuan Interval .....	60
4.4 Deskripsi Variabel .....	61
4.5 Analisis Data .....	68
4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	72
4.7 Uji Asumsi Klasik .....	74
4.8 Hasil Uji Hipotesis .....	76
4.9 Pembahasan .....	78
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>82</b>
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	83
Daftar Pustaka .....	84
LAMPIRAN.....	89

## DAFTAR TABEL

1.1 Kinerja Karyawan PT.Putri Ayu Nusantara Makassar .....	4
2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	34
3.1 Definisi Operasional .....	48
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
4.5 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja .....	61
4.6 Tanggapan Responden Mengenai Employee Engagement .....	64
4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	66
4.8 Hasil Uji Validasi Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	68
4.9 Hasil Uji Validasi Variabel Employee Engagement (X2).....	69
4.10 Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	69
4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
4.12 Hasil Uji Normalitas .....	71
4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	74
4.15 Hasil Uji t (Parsial) .....	76
4.16 Hasil Uji f (Simultan) .....	77

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir Penelitian .....	40
4.1 Sejarah PT.Putri Ayu Nusantara Makassar .....	54
4.2 Klasifikasi dan Manajemen Produk PT.Putri Ayu Nusantara Makassar .....	55
4.3 Struktur Organisasi PT.Putri Ayu Nusantara Makassar .....	56
4.4 Grafik <i>Scatterplot</i> .....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Biodata Peneliti.....	90
2. Kuesioner Penelitian .....	91
3. Tabulasi Data Responden .....	96
4. Hasil Olahan Data .....	103
5. Tabel Statistik .....	121

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting karena merupakan penggerak sumber daya lain seperti uang, mesin, bahan mentah dan peralatan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelolah sumber daya manusianya dengan baik sehingga tercapai keunggulan bersaing, loyalitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

*Employee engagement* telah menjadi salah satu isu populer di era globalisasi dan era digital pada saat ini, dalam kajian manajemen sumber daya manusia karena memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Perusahaan akan memiliki karyawan dengan sikap dan perilaku yang positif, meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, meningkatkan komitmen lebih dari karyawan kepada perusahaan, dan meredam tingkat *turnover* karyawan. Dengan begitu perusahaan akan mengalami pertumbuhan yang lebih baik dari tahun sebelumnya. Selain meningkatkan keterikatan kerja karyawan, perusahaan juga perlu membuat berbagai macam program yang dapat menyebabkan karyawan betah dan bertahan bekerja dalam waktu yang lama (Schaufeli dan Bakker, 2013). Program tersebut bisa berupa insentif pendapatan baik gaji, bonus, asuransi, pembiayaan rumah atau kendaraan, jenjang pengembangan kompetensi diri atau bahkan perbaikan saran dan fasilitas perusahaan yang diberikan oleh perusahaan

Terkait fungsi fasilitas dan sarana kantor, hal utama yang dapat menyebabkan karyawan betah adalah fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan, beragam dan dalam kondisi prima. Para karyawan atau pekerja saat ini tidak lagi mencari sekedar gaji dari perusahaan, karyawan akan melihat fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Diranah psikologi industri organisasi dikenal dengan istilah *work engagement*. *Work engagement* secara psikis mampu menjadikan karyawan lebih memaknai keberadaannya dalam suatu organisasi untuk kehidupan mereka, hingga mampu menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi (Bakker,2011). Hal tersebut merupakan suatu indikasi bahwa individu tersebut *engaged* atau terikat dengan pekerjaannya. Markos dan Sridevi (2010) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa karyawan yang merasa terikat memiliki kedekatan secara emosional dengan perusahaan tempat ia bekerja dan memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaannya, merasa antusias untuk mencapai keberhasilan, serta loyal sehingga dapat menekan tingkat *turnover* pada perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu ada yang menemukan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menemukan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ramadhan dan Sembiring (2014) menyimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Joushan,dkk (2015) menyimpulkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembuktian mengenai peran positif *employee engagement* saat ini belum banyak berpengaruh pada tingkat *employee engagement* di perusahaan-perusahaan khususnya di Asia Tenggara, hal ini didukung oleh data survei yang dilakukan oleh Ratenje dan Emond (2013) mengenai tingkat *employee engagement* di Asia Tenggara. Dari lima Negara yang diteliti, Indonesia berada pada peringkat terakhir dengan persentase 8%. Fenomena tersebut menarik minat penulis untuk meneliti mengenai *employee engagement*, sebab rendahnya tingkat *employee engagement* tersebut mengindikasikan bahwa Indonesia memiliki banyak faktor berpengaruh pada *employee engagement* yang perlu untuk dioptimalkan.

Faktor lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini dari sisi pemenuhan kebutuhan akan kenyamanan tata ruang kantor beserta kondisi lingkungan kerja fisik yang terkait didalamnya, sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Saat ini, terdapat fenomena perkantoran dengan skala produktivitas kecil hingga besar menerapkan sistem tata ruang yang bervariasi, tiap sistem saling berhubungan dalam menunjang proses kerja. Kondisi tata ruang kantor dapat memberi pengaruh terhadap hasil kerja karyawan dan akan berpengaruh pula pada perusahaan tersebut (Elfrina dan Ranu, 2015).

Beberapa penelitian terdahulu ada yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hasil penelitian Ginanjar (2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Logahan, dkk (2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Putri Ayu Nusantara Makassar. PT. Putri Ayu Nusantara Makassar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor. Perusahaan ini mendistribusikan beberapa produk makanan dan minuman ke beberapa wilayah di Sulawesi selatan. Setiap tahun PT. Putri Ayu Nusantara Makassar melakukan acara *gathering* di berbagai tempat yang berbeda guna mempererat ikatan kerja antar karyawan dan juga atasan tetapi jika melihat laporan internal kinerja karyawan yang ditampilkan selama 5 tahun terakhir terjadi penurunan kinerja dari tahun 2018 – 2020 seperti yang tertera pada tabel kinerja karyawan PT. Putri Ayu Nusantara Makassar berikut.

**Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT.Putri Ayu Nusantara Makassar**

2016	2017	2018	2019	2020
92,39%	92,75%	94,76%	93,45%	91,01%

**Sumber: PT.Putri Ayu Nusantara Makassar**

Di tahun 2019 terjadi penurunan sebesar 1,31% dan di tahun 2020 terjadi penurunan kinerja yang lebih besar yaitu 2,44%. Dari hasil prapenelitian melalui observasi dan wawancara dengan *stakeholder* dalam hal ini staf *warehouse*, permasalahan lingkungan kerja pada PT. Putri Ayu Nusantara Makassar dilihat dari indikator hubungan karyawan yakni kurangnya interaksi antar karyawan

bahkan pada saat jam istirahat jarang ditemui karyawan yang berada diluar ruangan. Sedang hubungan dengan atasan diketahui bahwa ada beberapa karyawan yang berkinerja lambat ketika mendapat perintah sehingga mendapat teguran secara lisan dari atasan. Selanjutnya bagian fasilitas kantor seperti area parkir yang kurang hijau sehingga menyebabkan temperatur cukup panas dan fasilitas toilet yang kurang memadai jumlahnya.

Hal ini sebaiknya menjadi perhatian oleh perusahaan agar manajemen PT. Putri Ayu Nusantara Makassar agar memiliki karyawan dengan keterikatan psikis dengan perusahaan yang baik. Dhian, Thesiasari, Indra dan Fatimah (2019) hubungan lingkungan kerja dengan *employee engagement* memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan dalam mendukung performa kreatifnya, maka semakin tinggi pula rasa keterikatan kerjanya terhadap perusahaan. Selain itu pula dalam penelitian Meyer (2012) diungkapkan bahwa faktor pendorong positif terhadap keterikatan kerja adalah faktor hubungan harmonis dengan rekan kerja, dengan atasan dan bawahan pada perusahaan. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas dan melihat pentingnya lingkungan kerja dan *employee engagement* dalam menentukan keberhasilan perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putri Ayu Nusantara Makassar.**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putri Ayu Nusantara Makassar?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putri Ayu Nusantara Makassar?
3. Apakah lingkungan kerja dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putri Ayu Nusantara Makassar?
4. Variabel manakah antara lingkungan kerja dan *employee engagement* yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Putri Ayu Nusantara Makassar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk melihat apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Ayu Nusantara Makassar
2. Untuk melihat apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Ayu Nusantara Makassar
3. Untuk melihat apakah lingkungan kerja dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Ayu Nusantara Makassar
4. Untuk melihat variabel manakah antara lingkungan kerja dan *employee engagement* yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Putri Ayu Nusantara Makassar

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

### 1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT. Putri Ayu Nusantara Makassar

### 2. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, lingkungan kerja dan *employee engagement* pada perusahaan organisasi.

### 3. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan mengenai isi penelitian ini. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan mengenai hal apa yang akan dibahas dalam penelitian ini, yang terbagi atas beberapa bagian yaitu latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan landasan teori yaitu penjelasan mengenai teori yang digunakan, definisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan mengenai rancangan penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode penelitian, pengumpulan data, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

### **BAB IV: PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan mengenai gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, penentuan range, deskripsi variabel, analisis data, hasil uji analisis regresi linier berganda, hasil uji asumsi klasik, hasil uji hipotesis dan pembahasan

### **BAB V: KESIMPULAN**

Bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan saran penelitian

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah kajian dan praktik menentukan aspek-aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015). Selain itu, Simamora (2015) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok. Manajemen sumber daya manusia meliputi aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk menarik, mengembangkan dan memelihara sebuah angkatan kerja yang efektif dalam sebuah organisasi.

##### **2.1.1.1 Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi (*organizational behavior*) merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku didalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektifitas organisasi. Perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi, berarti perilaku organisasi merupakan area keterampilan yang jelas dengan tubuh keilmuan yang umum. Perilaku organisasi mempelajari tiga penentu perilaku dalam organisasi, yaitu

individu, kelompok dan struktur. Selain itu, perilaku organisasi menerapkan pengetahuan yang diperoleh mengenai individu, kelompok dan efek dari struktur terhadap perilaku untuk membuat organisasi bekerja secara lebih efektif (Robbins dan Judge, 2015)

Dengan demikian, perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka memengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu perilaku organisasi sangat berpusat secara khusus pada situasi terkait pekerjaan, maka perilaku organisasi menekankan perilaku dalam hubungannya dengan pekerjaan, keridakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia dan manajemen.

#### **2.1.1.2 Perilaku Individu**

Perilaku individu sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Menurut Robbins dan Judge (2015) karakteristik individu dalam suatu organisasi antara lain :

##### **1. Karakteristik Biografis**

Karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi yang terdiri dari :

###### **a. Umur**

Hubungan antar usia dan kinerja diperkirakan akan terus menjadi isu yang penting dimasa yang akan datang. Keyakinan luas bahwa kinerja merosot seiring dengan usia. Kualitas positif yang dimiliki para pekerja yang lebih tua pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap kualitas. Tetapi para pekerja tua dianggap kurang memiliki fleksibilitas dan sering

menolak teknologi baru. Seiring berjalannya waktu, organisasi secara aktif mencari individu yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan, dan sifat-sifat negatif terkait usia secara nyata menghalangi perekrutan awal atas para pekerja yang lebih baik tua serta meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan dilepaskan selama pengurangan karyawan bagian.

Secara umum pekerja yang lebih tua memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah dibandingkan para pekerja yang lebih muda, tetapi mereka memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi yang tidak dapat dihindari, misalnya kondisi kesehatan dan periode pemulihan yang lama.

- Bagi karyawan profesional: seiring bertambahnya usia, kepuasan kerja juga meningkat.
- Karyawan non-profesional: kepuasan merosot selama usia tengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun sebelumnya

#### b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin umumnya tidak ada perbedaan yang konsisten antar pria dan wanita dalam hal kemampuan memecah masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, produktivitas pekerjaan, kepuasan kerja, atau kemampuan belajar. Namun hasil studi menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia memenuhi wewenang, dibandingkan pria yang lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dalam memiliki pengharapan untuk sukses, namun tetap saja

perbedaannya kecil. Biasanya yang membuat perbedaan adalah karena posisi wanita sebagai ibu yang juga harus merawat anak-anaknya. Ini juga yang mungkin menimbulkan anggapan bahwa wanita lebih sering mangkir daripada pria. Jika anak-anak sakit, tentulah ibu yang akan merawat dan menemani dirumah.

c. Ras dan Etnis

Ras adalah suatu kategori atau pengelompokan sejumlah orang berdasarkan (terutama) karakter fisik tubuh, seperti warna kulit, tekstur rambut, bentuk mata, dan lain sebagainya yang sangat subjektif. Dalam hal ini biasanya ras digolongkan dalam suatu daerah tertentu yang memiliki kesamaan baik tradisi, bahasa, dll.

Kebanyakan riset menunjukkan bahwa anggota dari ras dan etnis minoritas melaporkan level diskriminasi yang lebih tinggi di tempat kerja. Seperti yang dibahas sebelumnya, diskriminasi-atas alasan apapun-berujung pada meningkatnya perputaraan pekerjaan, yang berbahaya bagi kinerja organisasi. Saat representasi yang lebih baik dari semua kelompok ras dalam organisasi tetap menjadi sebuah sasaran, riset terkini menunjukkan bahwa seorang individu dengan status minoritas semakin tidak mungkin meninggalkan organisasinya jika ada perasaan diinklusiikan (sebuah iklim keragaman positif).

d. Disabilitas

Dengan terbentuknya undang-undang mengenai penduduk dengan disabilitas atau disebut *Americans with Disabilities Act (ADA)* tahun 1990, perwakilan individu penyandang cacat dalam tenaga kerja Amerika Serikat meningkat cepat. Menurut ADA, pemberi kerja diwajibkan untuk menyediakan akomodasi yang sesuai sehingga tempat kerjanya dapat diakses oleh individu cacat fisik atau mental. Komisi Pemerataan Peluang Kerja Amerika Serikat mengklasifikasikan seseorang sebagai penyandang *disabilitas* apabila ia memiliki kerusakan fisik mental yang secara substansial membatasi satu atau lebih aktivitas utama. Oleh karena prasangka negatif pemberi kerja, banyak penderita gangguan mental enggan mengungkapkan keadaannya sehingga menyembunyikan masalah. Meskipun demikian, kemajuan teknologi yang berkelanjutan telah meningkatkan lingkup ketersediaan pekerjaan bagi penyandang dsabilitas, memberikan peluang baru dan beragam.

Dampak dari disabilitas pada hasil pekerjaan telah dikaji pada berbagai perspektif. Di sisi lain, sebuah tinjauan atas bukti menyatakan bahwa pekerjaan dengan disabilitas menerima evolusi kerja yang lebih tinggi. Meskipun demikian, tinjauan yang sama menemukan bahwa meskipun kinerja mereka lebih tinggi, individu dengan disabilitas cenderung menemukan ekspektasi kinerja yang lebih rendah dan semakin kecil kemungkinan dipekerjakan. Efek negatif lebih kuat bagi individu dengan disabilitas mental, dan ada beberapa bukti yang menyatakan

disabilitas mental bisa saja menjelekkkan kinerja lebih dari disabilitas fisik. individu dengan isu kesehatan mental umum seperti depresi dan kecemasan secara signifikan lebih mungkin absen dari pekerjaan.

e. Masa Kerja

Masa kerja dinyatakan sebagai pengalaman kerja, dilihat sebagai sebuah prediktor yang baik pada produktivitas kerja. Riset yang menghubungkan masa kerja dan absen cukup jelas dan kuat. Studi secara konsisten menunjukkan senioritas berhubungan negatif dengan absen. Masa kerja juga merupakan sebuah variabel yang mampu menjelaskan perputaran pekerja. Semakin lama seseorang dalam suatu pekerjaan, semakin kecil kemungkinannya untuk keluar. Lebih jauh lagi, konsisten riset yang menyatakan bahwa perilaku di masa lalu adalah prediktor terbaik atas perilaku masa depan, bukti mengindikasikan masa kerja di riwayat pekerjaan pekerja adalah sebuah prediktor yang kuat atas perputaran pekerjaan tersebut di masa depan.

f. Agama

Hukum federal Amerik Serikat melarang pemberi kerja mendeskriminasikan pekerja berdasarkan agamanya, dengan sangat sedikit pengecualian. Meskipun demikian itu tidak berarti bahwa agama bukanlah isu dalam perilaku organisasi. Mungkin isu keragaman paling besar di Amerika Serikat dewasa ini adalah sekitar Islam. Ada hampir 2 juta Muslim di Amerika Serikat, dan di seluruh dunia, Islam adalah salah satu agama yang paling populer. Ada beragam perspektif dalam

Islam. Riset telah menunjukkan bahwa pelamar pekerjaan di Amerika Serikat mendapati wawancara yang lebih singkat dan lebih negatif secara interpersonal dibandingkan pelamar yang tidak mengenakan pakaian beridentitas muslim.

Kepercayaan dapat menjadi suatu isu pekerjaan saat kepercayaan agama melarang atau mendorong perilaku tertentu. Berdasarkan kepercayaan agamanya, banyak umat Yahudi konservatif percaya bahwa mereka seharusnya tidak bekerja hari Sabtu, dan banyak umat Kristen yang tidak meyakini bahwa mereka harus bekerja di hari Minggu. Individu yang religius juga bisa beranggapan bahwa mereka memiliki kewajiban untuk menunjukkan kepercayaan di tempat kerja, dan mereka yang tidak memiliki kepercayaan lain mungkin merasa keberatan. Mungkin, sebagai hasil dari persepsi yang berbeda mengenai peran agama di tempat kerja, klaim diskriminasi agama telah menjadi sumber klaim diskriminasi yang banyak berkembang di Amerika Serikat.

g. Orientasi Seksual dan Identitas Gender

Sebuah studi terkini Universitas Harvard menginvestigasi isu ini dengan pengamatan lapangan. Peneliti mengirimkan resume yang fiktif tapi realistis dalam lamaran kepada 1.700 pembukaan pekerjaan aktual. Aplikasi ini identik dengan satu pengecualian: sebagian menyebutkan keterlibatan dalam organisasi gay selama kuliah; dan sebagian lagi tidak. Lamaran tanpa penyebutan itu menerima 60% lebih panggilan kembali dibandingkan yang mencantumkannya.

Pemerintah federal telah melarang diskriminasi atas pekerja pemerintah berdasarkan orientasi seksual. *Equal Employee Opportunity Commission (EEOC)*, yaitu agen federal yang bertanggung jawab untuk mendorong hukum diskriminasi pekerjaan, baru-baru ini menyatakan stereotip atas individu lesbian, gay, dan biseksual mewakili diskriminasi jenis kelamin yang dilindungi dalam Undang-Undang Hak Sipil tahun 1964. Untuk identitas gender, dari waktu ke waktu beberapa perusahaan semakin menempatkan kebijakan-kebijakan untuk mengelola bagaimana organisasi mereka memperlakukan pekerja-pekerja yang disebut transgender.

Oleh karena itu, ketika waktu telah berubah dengan pasti, orientasi seksual dan identitas gender tetap menjadi perbedaan individu yang menerima perlakuan sangat berbeda menurut hukum kita dan diterima cukup berbeda dalam organisasi berbeda.

#### h. Identitas Budaya

Sebuah hubungan dengan budaya atau nenek moyang keluarga atau masa muda yang bertahan sepanjang waktu, tidak peduli di mana individu itu berada dalam dunia. Orang-orang memiliki identitas budayanya, dan mereka juga memilih seberapa dekat mereka mengobservasi norma-norma budaya tersebut. Norma-norma budaya memengaruhi tempat kerja kadang-kadang menimbulkan perpecahan. orang-orang yang bekerja di luar daerah asalnya mencari kelompok dan organisasi yang memiliki identitas budaya yang sama dengannya,

atau mereka menyesuaikan praktik mereka dengan norma lingkungan kerja barunya.

Meskipun demikian, akibat integrasi global dan perubahan pasar tenaga kerja, perusahaan global berusaha untuk memahami dan menghormati identitas budaya pekerjanya, baik sebagai kelompok maupun individu. Sebuah perusahaan yang sensitif dengan identitas budaya harus melihat ke luar untuk mengakomodasi kelompok mayoritasnya dan kemudian menciptakan sebanyak mungkin pendekatan individu atas praktik dan norma.

## 2. Kemampuan

Setiap manusia mempunyai kemampuan berfikir masing-masing. Seluruh kemampuan seseorang individu pada hakikatnya tersusun dari :

### a. Kemampuan Intelektual

Kapasitas untuk melakukan aktivitas mental-berfikir, penalaran, dan memecahkan masalah

### b. Kemampuan Fisik

Kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik yang sama.

### c. Peran Disabilitas

Individu yang memiliki kemampuan berbeda yang dapat dipertimbangkan dalam membuat keputusan perekrutan tidaklah problematis

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan keselamatan kerja (Render dan Heizer, 2015). Selain itu, Robbins dan Coulter (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Sedarmayanti (2011) mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Mangkunegara (2013) mengartikan lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja secara optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

### **2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik.

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: (1) lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya, (2) lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tak sedap, warna dan lain-lain (Sedarmayanti, 2012).

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan (Kisworo, 2012).

### 2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013), indikator lingkungan kerja yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi :

#### 1. Temperatur

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda.

#### 2. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban yang tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, Karen sistem penguapan. Pengaruh

lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya

### 3. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

### 4. Pencahayaan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

### 5. Kebisingan

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan

komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Bau tidak sedap

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

#### 7. Keamanan

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan kerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta apabila semua elemen dalam perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi kamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Setiap perusahaan harus mematuhi peraturan tentang keselamatan kerja artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja dan melatih penggunaannya dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Hal ini menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis karyawan dalam bekerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja.

#### 8. Hubungan antar karyawan

Dalam sebuah pekerjaan ada kalanya diperlukan kerjasama yang melibatkan beberapa pihak untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sesama karyawan harus berinteraksi secara maksimal, interaksi tersebut tidak akan tercapai apabila tidak terdapat keharmonisan hubungan antar karyawan.

#### 9. Hubungan dengan atasan

Selain hubungan antar karyawan, diperlukan juga keharmonisan hubungan dengan atasan, jika hubungan dengan atasan tidak harmonis karyawan mungkin akan merasa kurang bersemangat untuk mengerjakan tugasnya dan akan berdampak pada kurangnya produktivitas kerja karyawan tersebut.

### **2.1.3 *Employee Engagement***

#### **2.1.3.1 Definisi *Employee Engagement***

Kahn (1990) *employee engagement* adalah pemanfaatan diri anggota organisasi untuk peran pekerjaan mereka dengan menggunakan dan mengekspresikan diri baik secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan peran dalam organisasi. Seorang karyawan dengan tingkat keterikatan tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional, antusias dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan lain, berbicara positif mengenai organisasi dan berbuat melebihi harapan organisasi. Marciano (2010) *employee engagement* dapat diartikan sejauh mana seseorang berkomitmen, mendedikasikan dirinya dan loyal kepada organisasi, atasan, pekerjaan, dan rekan kerjanya. *Employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada

organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse, 2012). Sedangkan menurut Maylett dan Warner (2014) *employee engagement* adalah keterlibatan psikologis yang lebih lanjut melibatkan dua komponen penting yaitu *attention* dan *absorption*. *Attention* mengacu pada ketersediaan kognitif dan total waktu yang digunakan seorang karyawan dalam memikirkan dan menjalankan perannya, sedangkan *Absorption* adalah memaknai peran dan mengacu pada intensitas seorang karyawan fokus terhadap peran dalam organisasi.

### **2.1.3.2 Tingkatan *Employee Engagement***

Menurut Gallup (2004) ada tiga tingkatan *engagement* diantaranya yaitu :

#### **1. *Engaged***

Karyawan yang *engaged* merupakan seorang pembangun (*builder*), maksudnya mereka selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Karyawan ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang.

#### **2. *Not Engaged***

Tipe karyawan ini cenderung fokus pada tugas dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan tersebut. Mereka selalu menunggu perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.

### **3. *Actively Disengaged***

Karyawan tipe ini merupakan penunggu goa (*cave dweller*), maksudnya mereka secara konsisten menunjukkan perlawanan pada semua aspek. Mereka hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan dan setiap harinya, tipe *actively disengaged* ini melemahkan apa yang dilakukan pekerja yang *engaged*.

#### **2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement***

Menurut Bakker dan Demerouti (2017), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yakni sebagai berikut :

##### **1. *Job resources***

Faktor ini merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasi dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, dan perkembangan personal.

##### **2. *Job demands***

Faktor ini merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan, memerlukan kemampuan fisik dan psikologis yang berkelanjutan dan dihubungkan dengan biaya tertentu.

##### **3. *Personal resources***

Faktor ini merujuk pada karakteristik yang dimiliki karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain sebagainya. Karyawan yang *engaged* akan memiliki kepribadian personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena

memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

#### **2.1.3.4 Indikator *Employee Engagement***

Marciano (2010) mengembangkan model RESPECT yang didasarkan pada prinsip sederhana yang menyatakan bahwa ketika orang diperlakukan secara *respect* mereka akan *engaged* dan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. *Employee engagement* tergantung kepada sejauh mana karyawan merasa *respected* atau *disrespected* pada 5 area dimensi berikut:

1. Organisasi

karyawan merasa bangga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan menghormati atau menghargai sesama pekerja. Visi, misi, nilai, tujuan, kebijakan dan tindakan organisasi menggambarkan kepeduliannya terhadap karyawan.

2. Kepemimpinan

Sikap terhadap pimpinan, meyakini bahwa ia adalah orang yang kompeten, beretika, membuat keputusan yang bagus dan memperlakukan orang lain dengan adil.

3. Anggota tim

Meyakini bahwa anggota tim adalah orang yang berkompeten, kooperatif, jujur, suportif dan mau mendorong dan mendukung diri mereka sendiri.

4. Pekerjaan

Meyakini bahwa pekerjaan tersebut menantang, berharga, menarik, dan memiliki nilai kepada pelanggan baik internal maupun eksternal.

## 5. Individu

Memiliki perasaan bahwa ia dihargai organisasi, supervisor, dan oleh sesama anggota tim.

Menurut Marciano (2010) seseorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. Lebih lanjut Marciano (2010) menambahkan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan.

### 2.1.4 Kinerja

#### 2.1.4.1 Definisi Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2011). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson (2013) kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standard an kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Kinerja adalah tingkat pencapaian

standar pekerjaan (Simamora, 2014). Menurut Nawawi (2015) kinerja diistilahkan sebagai karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan,, baik fisik/material maupun non material.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kasmir (2016) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian : kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan
- b. Pengetahuan : seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik
- c. Rancangan kerja : rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
- d. Kepribadian : kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan
- e. Motivasi kinerja : dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan
- f. Kepemimpinan : perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan
- g. Gaya kepemimpinan : gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya
- h. Budaya organisasi : kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan
- i. Kepuasan kerja : perasaan puas atau senang setelah melakukan pekerjaan

- j. Lingkungan kerja : suasana atau kondisi lokasi tempat kerja
- k. Loyalitas : kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja
- l. Komitmen : tanggung jawab karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan
- m. Disiplin kerja : menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

#### **2.1.4.3 Penilaian Kinerja**

Menurut Dessler (2015) penilaian kinerja berarti pengevaluasian kinerja karyawan di saat ini atau masa lalu yang berhubungan dengan standar kinerja. Dibutuhkan penetapan standar kinerja dan mengasumsikan dalam menghilangkan kekurangan kinerja, karyawan harus mendapatkan pelatihan, *feedback*, dan intensif. Mondy dan Martocchio (2016) penilaian kinerja adalah sistem formal peninjauan dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim.

Hasibuan (2011) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan para manajer dalam melakukan evaluasi terhadap tingkah laku dan prestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijakan di masa depan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2011) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

#### 2.1.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016), bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain, yaitu :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui dimana kelemahan ini segera dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun karyawan itu sendiri.

2. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

Bagi karyawan yang terus menerus memiliki kinerja baik, tentu akan dikembangkan ke bagian lain. Artinya karyawan semacam ini tentu akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilannya, sehingga dipindahkan ke bagian atau unit lain.

3. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil penilaian

kinerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karir atau demosi. Karyawan yang kinerjanya kurang baik juga dilakukan mutasi ke bagian lain sesuai hasil analisis sebelumnya. Penilaian kinerja juga dapat dibuat sebagai acuan untuk memetakan perencanaan dan pengembangan karir karyawan secara keseluruhan. Artinya penilaian kinerja akan memenuhi karir seseorang.

#### 4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan penelitian dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Melalui pengembangan pengetahuan dan keahlian karyawan ditambah dan dipertajam. Dengan menambah pengetahuan secara otomatis akan dapat meningkatkan kinerjanya. Tanpa pengembangan karyawan akan merasa bosan yang pada akhirnya akan menurunkan kinerjanya.

#### 5. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi, bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan, atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerjanya yang diperoleh.

#### 6. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi,

*skill*, bakat dan potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.

7. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka seluruh karyawan merasa diberikan kesempatan untuk berprestasi sebaik mungkin.

8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektifitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu per satu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

9. Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja kearah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja.

10. Menerapkan sanksi

Penilaian kinerja juga merupakan saran untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dengan tingkat kinerja karyawan.

#### **2.1.4.5 Indikator Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2011), indikator kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi :

1. Kuantitas dari hasil

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas dari hasil

Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu dari hasil

Persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang telah ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam sehari untuk 5 hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

## 5. Kemampuan bekerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 hasil penelitian sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Ade Saputra Sastro, Hadi Sunaryo, dan M. Khoirul ABS	2018	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arafura Marine Culture-Kepulauan Aru	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan <i>employee engagement</i> berperan penting terhadap kinerja karyawan PT. Arafura Marine Culture-Kepulauan Aru.
2	Shindie Aulia Joushan, Muhammad Syamsun dan Lindawati Kartika	2015	Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi	Structural Equation Modeling (SEM)	Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan <i>employee engagement</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi
3	Nabilah Ramadhan	2014	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja	Analisis path analysis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>employee engagement</i> berpengaruh

	dan Jafar Sembiring		Karyawan di <i>Human Capital Center</i> PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk		secara signifikan terhadap kinerja karyawan Di <i>Human Capital Center</i> PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk
4	Princes Grace Lewiuci dan Ronny H. Mustamu	2016	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin
5	Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan	2017	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata	Analisis regresi linier sederhana	<i>Employee engagement</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Rejeki Dewata.
6	Moh. Sofuan	2014	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Unit Pelayanan Pendapatan dan Pemberdayaan Aset Daerah Koordinator Pati)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Pelayanan Pendapatan dan Pemberdayaan Aset Daerah Koordinator Pati
7	Alfine Kakinsale, Altje L. Tumbel, Greis M. Sendow	2015	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

			Karyawan pada Pt. Bangun Wenang Beverages Manado		Bangun Wenang Beverages.
8	Rodi ahmad ginanjar	2013	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman.
9	Deisya Monika Puspa dan Ella Jauvani Sagala	2018	Pengaruh <i>employee engagement</i> dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan bank generasi Y	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan uji hipotesis secara parsial dan simultan dapat disimpulkan bahwa <i>employee engagement</i> dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank generasi Y
10	Pribadi Darmawan Insan dan Ahyar Yuniawan	2016	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Parsipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja pada bagian keperawatan RSUD Tugurejo Semarang.
11	Naidoo dan Martins	2014	Investigating the relationship	Analisis Regresi	menemukan bahwa terdapat hubungan yang

			between organizational culture and work engagement." <i>Problems and perspectives in Management</i>	Linier Berganda	signifikan antara lingkungan kerja dengan <i>employee engagement</i> .
12	Gitahi Njenga, Maina Waiganjo dan Joel Koima	2015	Effect of Workplace Environment of the Performance of Commercial Bank Employees in Nakuru	Analisis Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa lingkungan kerja psikososial sangat signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja
13	Francisco Cesario dan Maria Jose Chambel	2017	Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance	Analisis Regresi Linier Berganda	keterlibatan dan komitmen organisasi berpengaruh relevan dengan positif terhadap kinerja pegawai.
14	Jerry M. Logahan, Tjia Fie Tjoe dan Naga Naga	2012	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Rismayanti Rasdam, Syamsu Alam dan Andi Reni	2018	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Path Analysis	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Adapun semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sementara lingkungan kerja,

					kom-pensasi, stress kerja ber-pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memediasi semangat kerja.
--	--	--	--	--	--

## 2.3 Kerangka Pikir

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan *employee engagement* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan *employee engagement* sebagai variabel *independent* atau bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* atau terikat.

### 2.3.1 Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar (2013) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman. Penelitian lain yang mendukung adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Alfine Kakinsale, Altje L. Tumbel, dan Greis M. Sendow (2015) dengan judul Pengaruh Keterlibatan Kerja,

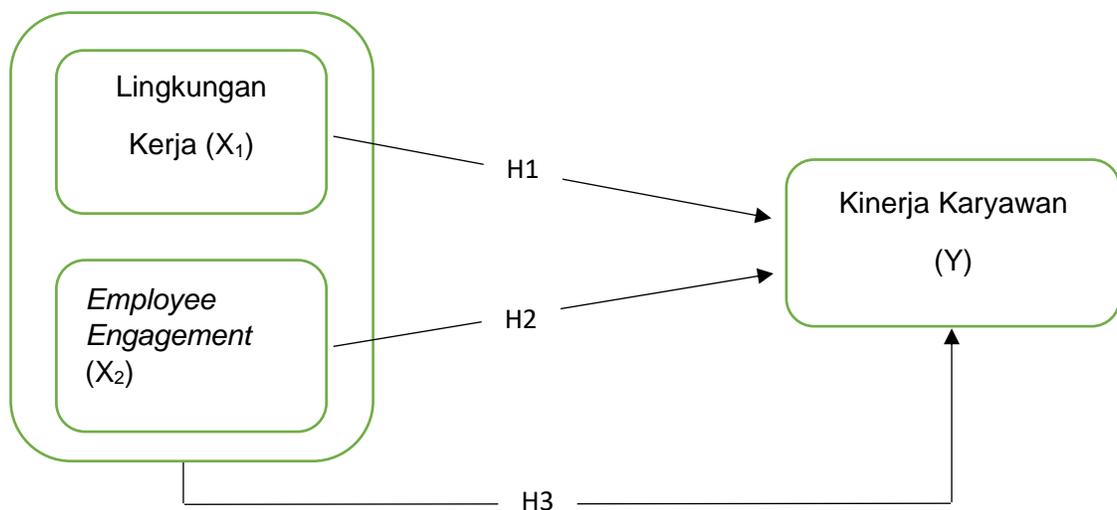
Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan *employee engagement* dengan kinerja karyawan**

Pekerja yang bahagia lebih mungkin merupakan pekerja yang produktif, karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Perusahaan dengan karyawan yang *engaged* memiliki retensi karyawan yang tinggi hasil dari menurunnya *turnover* karyawan, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, dan kepuasan pelanggan (Markos, Sridevi 2010). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabilah Ramadhan dan Jafar Sembiring (2014) dengan judul Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di *Human Capital Center* PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk menunjukkan bahwa *variable employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di *Human Capital Center* PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Penelitian lain yang mendukung adanya hubungan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017) dengan judul Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Rejeki Dewata.

### 2.3.3 Hubungan lingkungan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfine Kakinsale, Altje L. Tumbel, dan Greis M. Sendow (2015) dengan judul Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. Sedangkan hasil pengujian secara parsial menyatakan terdapat pengaruh antara variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibanding lingkungan kerja.



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian**

## 2.4 Hipotesis

Terikat dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

**H1** : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putri Ayu Nusantara Makassar

**H2** : *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putri Ayu Nusantara Makassar

**H3** : Lingkungan kerja dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Putri Ayu Nusantara Makassar

**H4** : Variabel *employee engagement* memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Putri Ayu Nusantara Makassar