



**PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP  
EMPLOYEE ENGAGEMENT KARYAWAN  
MIYANA HOTEL  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**FEISAL PANJAITAN**  
NPM 1925310359

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : FEISAL PANJAITAN  
NPM : 1925310359  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN  
KERJA, DAN KOMPENSASI FINANSIAL  
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
KARYAWAN MIYANA HOTEL, MEDAN.

MEDAN, JANUARI 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M)

**PEMBIMBING I**

(Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM)

**PEMBIMBING II**

(Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : FEISAL PANJAITAN  
NPM : 1925310359  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN  
KERJA, DAN KOMPENSASI FINANSIAL  
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
KARYAWAN MIYANA HOTEL, MEDAN.



(Ramadhan Harahan, S.E., M.Si, M.Psi., M.Si)

**ANGGOTA II**

(Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M)

MEDAN, FEBRUARI 2021

**ANGGOTA I**

(Emi Wakhyuni, S.E., M.Si, CIHCM., CPHCM)

**ANGGOTA III**

(Irawan, S.E., M.Si)

**ANGGOTA IV**

(Cahyo Pramono, S.E., M.M)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Feisal Panjaitan  
NPM : 1925310359  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap *Employee Engagement* Karyawan Miyana Hotel, Medan.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 16 Februari 2021

Penulis



**FEISAL PANJAITAN**  
**NPM. 1925310359**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Feisal Panjaitan  
Tempat/Tanggal Lahir : Pintu Batu/ 02 Februari 1995  
NPM : 1925310359  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Ngumban Surbakti, Bunga Sedap Malam IX  
Perumahan Sunrise Garden

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan/6 Februari 2021  
Penulis



**FEISAL PANJAITAN**  
**NPM. 1925310359**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Feisal Panjaitan  
N.P.M : 1925310359  
Fakultas : Sosial Sains  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen

Dengan surat ini saya memberi pernyataan bahwa saya tidak mengikuti **Inagurasi** di Universitas Pembangunan Panca Budi dikarenakan saya mahasiswa lanjutan dari Diploma-III ke Sarjana (S1).

Demikian surat pernyataan saya perbuat dengan penuh kesadaran tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Atas perhatiannya saya mengucapkan banyak terima kasih.

Disetujui

Kepala Program Studi



RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si

Medan, 16 Februari 2021

Yang membuat Pernyataan



FEISAL PANJAITAN

## SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : FEISAL PANJAITAN  
M : 1925310359  
Tgl. : PINTU BATU / 02 Pebruari 1995  
Alamat : Jl. Ngumban Surbakti, Bunga Sedap Malam IX Perumahan Sunrise Garden  
No HP : 082365958766  
Orang : MULIA PANJAITAN/PINTAULI SILAEN  
Bidang : SOSIAL SAINS  
Bidang Studi : Manajemen  
: Pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial terhadap employee engagement karyawan miyana Hotel, Medan

Saya dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada siapa pun. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan kesadaran penuh. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



FEISAL PANJAITAN  
1925310359

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 3662/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan sebagai berikut:

Nama : FEISAL PANJAITAN  
NIM : 1925310359  
Jenis Kelamin : Akhir  
Bidang Studi : SOSIAL SAINS  
Fakultas : Manajemen

Sejak tanggal 17 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku yang terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 17 Februari 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,

  
Harjo, S.Sos., S.Pd.I



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Yusni Muhandani Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : FEISAL PANJAITAN  
 Tempat/Tgl. Lahir : PINTU BATU / 02 Februari 1995  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310359  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 127 SKS, IPK 3.69  
 Nomor Hp : 082365958766  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap <i>Employee Engagement</i> Karyawan Miyana Hotel, Medan

tatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

oret Yang Tidak Perlu



Rektor I,

( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 25 November 2020

Pemohon,

( Feisal Panjaitan )

Tanggal : 30 NOVEMBER 2020

Disahkan oleh  
Dekan

( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : 25 NOVEMBER 2020

Disetujui oleh  
Dosen Pembimbing I :

( Emi Wakhyuni, SE., M.Si )

Tanggal : 30 NOVEMBER 2020

Disetujui oleh  
Ka. Prodi Manajemen

( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : 27 NOVEMBER 2020

Disetujui oleh  
Dosen Pembimbing II :

( Dewi Nurmasari Pane, SE., MM )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

Nama Mahasiswa : FEISAL PANJAITAN  
NPM : 1925310359  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial terhadap employee engagement karyawan miyana Hotel, Medan

23 November 2020	Acc sempro		
02 Februari 2021	acc sidang MH	Disetujui	
19 April 2021	Acc jilid	Disetujui	Disetujui

Medan, 26 April 2021  
Dosen Pembimbing,



Dewi Nurmasari Pane, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

Nama Mahasiswa : FEISAL PANJAITAN  
NPM : 1925310359  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Emi Wakyuni, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial terhadap employee engagement karyawan miyana Hotel, Medan

23 November 2020	Acc sempro		Disetujui
15 Februari 2021	Acc sidang		Disetujui
24 April 2021	acc jilid lux		Disetujui

Medan, 26 April 2021

Dosen Pembimbing,



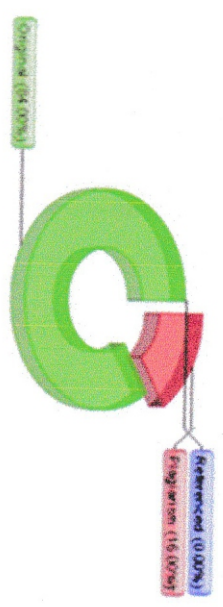
Emi Wakyuni, SE., M.Si

### Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 16-Feb-21 14:30:37

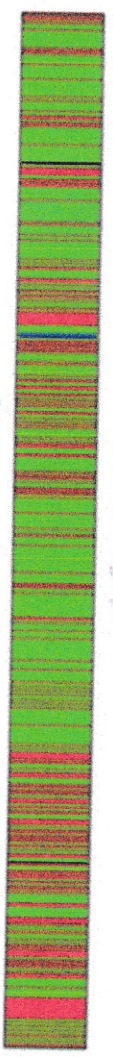
Analyzed document: FEISAL PANJAITAN\_1925310359\_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- words:** [https://id.wikipedia.org/wiki/Universitas\\_Pembangunan\\_Panca\\_Budi](https://id.wikipedia.org/wiki/Universitas_Pembangunan_Panca_Budi) 25
- words:** <https://www.dodolan.com/gambar/55794/> 5
- words:** <https://www.dodolan.com/gambar/55794/> 5

Processed resource details:

96 - OK / 22 - Failed

[Show other Sources]

al : Permohonan Meja Hijau

Medan, 26 April 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Engan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FEISAL PANJAITAN  
 Tempat/Tgl. Lahir : Pintubatu / 02 Pebruari 1995  
 Nama Orang Tua : MULIA PANJAITAN  
 P. M : 1925310359  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082365958766  
 Alamat : Jl. Ngumban Surbakti, Bunga Sedap Malam IX Perumahan  
 Sunrise Garden

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial terhadap employee engagement karyawan miyana Hotel, Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Ukuran Toga :

S

diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



r. Bambang Widjanarko, SE., MM.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

FEISAL PANJAITAN  
 1925310359

atan :

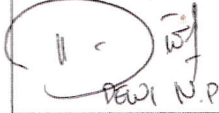
- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Dosen Pembimbing I : EMI. WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCH., CPHCM  
Dosen Pembimbing II : DEWI. NURMASARI. PANE, S.E., M.M  
Nama Mahasiswa : FEISAL PANJAITAN  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310359  
Jenjang Pendidikan : S.I  
Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT KARYAWAN MIYANA HOTEL MEDAN.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
18/11/2020	Judulnya harus berbentuk segitiga terbalik, Daftar tabel tidak pada garis bawah, Awal kalimat ataupun awal paragraf tidak boleh menggunakan kata sambung, Halamannya daftar pustaka tetap di atas nomor melalui judul bab.	f	
23/11/2020	ACC SEMPRO	f	
29/01/2021	ACC SIDANG	f	
19/04/2021	ACC JUDU LUX 	f	

Medan, 10 Mei 2021  
Diketahui/Disetujui oleh :  
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : EMI WAHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM  
 Dosen Pembimbing II : DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M.  
 Nama Mahasiswa : FEISAL PANJAITAN  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310359  
 Jenjang Pendidikan : S1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KERJA SAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSAASI FINANSIAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT KARYAWAN MIYANA HOTEL MEDAN.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
16/01/2021	lengkapi dengan abstrak indonesia dan inggris serta hasil pengujian, lengkapi lampiran-lampiran lain, Skedul, penelitian sejenis, hitungan kata di duga di kalimat hipotesis, penyajian hasil asumsi kelas sesuai contoh yang sudah ada, pembahasan di bab 4 kaitkan dengan masalah dan jawaban Responden, saran point 1 perbaiki agar lebih detail, relevan dan Aplikatif.		
20/01/2021	Sempurnakan bentuk tabel tabulasi data angket dan tabel lain yg belum sesuai, berikan saran yang lebih lengkap, detail dan Aplikatif.		
23/01/2021	ACC SIDANG.		
24/04/2021	ACC MID WP.		

EMI WAHYUNI, SE, M.Si. CIHCM, CPHCM

Medan, 18 Mei 2021  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan







Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM  
 Dosen Pembimbing II : DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M  
 Nama Mahasiswa : FEISAL PANJAITAN  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310359  
 Jenjang Pendidikan : SI  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KERJASAMA TIM LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT KARYAWAN MIYANA HOTEL MEDAN.

TANGGAL	PEBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
22/10/2020	Kalimat identifikasi masalah harus Spk dan sesuai indikator dan fenomena (kalimat singkat dan jelas), Konsistensi kalimat jumlah, fuuam, hipotesis, Pertegas teori utama yang menjelaskan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh ketiga variabel X kamu buat langsung menurut siapa dan urutan faktor-faktornya yang menjelaskan bahwa semua variabel X adalah faktor <sup>xx</sup> variabel Y. Format penulisan kutipan yang benar. Gth: Rivai (2017:23), yang ditulis hanya nama belakang dan quation teori 72010.		
24/10/2020	Pertegas teori utama yang menjelaskan bahwa variabel Y di Pengaruhi oleh ketiga variabel X kamu buat langsung menurut siapa dan urutan faktor <sup>xx</sup> nya yg menjelaskan bahwa semua variabel X adalah faktor <sup>xx</sup> variabel Y.		
18/11/2020	ACC SEMPRO		

Medan, 10 Mei 2021  
 Diketahui/Ditetujui oleh :  
 Dekan



Dr. Bambang Widjanarko,

EMI Wakhyuni, SE.MSi. CIHCM, CPHCM

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial terhadap rasa keterikatan karyawan (*employee engagement*) Miyana Hotel Medan. Penelitian ini dilakukan pada September 2020 sampai dengan Januari 2021. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Miyana Hoatel Medan, namun penentuan sampel dilakukan secara purposif sehingga diperoleh jumlah 48 orang karyawan yang menjadi responden. Sumber data berasal dari responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS versi 25 dengan model analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* Miyana Hotel, namun disisi lain secara parsial hanya kerjasama tim yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Kerjasama tim memiliki nilai regresi sebesar 0,908,  $t_{hitung}$  sebesar 6,637, dan signifikan 0,000. Lingkungan kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,322,  $t_{hitung}$  sebesar 3,869, dan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,322,  $t_{hitung}$  sebesar 1,737, dan signifikansi 0,089. Kompensasi finansial memiliki nilai regresi sebesar 0,163,  $t_{hitung}$  sebesar 0.761, dan signifikansi 0,451. Kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial secara simultan memiliki nilai signifikansi 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,371. Kerjasama tim menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi *employee engagement*. Sebesar 54% dari rasa keterikatan karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kerjasama tim, lingkungan kerja dan kompensasi finansial, sedangkan sisanya sebesar 46% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Tingkat *employee engagement* dipengaruhi oleh kerjasama tim, lingkungan kerja dan kompensasi finansial.

**Kata Kunci:** *Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial, Employee Engagement*

## **ABSTRACT**

*This aim of this study is to determine the influence of teamwork, work environment, and financial compensation on employee engagement of Miyana Hotel Medan. This study was conducted from September 2020 to January 2021. The entire of Miyana Hotel Medan employees are population to this study, however, the purposively sampling was carried out to determine 48 employees as respondents. The primary data were collected through questionnaire. This study uses quantitative data processed with SPSS version 25 with multiple linear regression analysis models. The results showed that teamwork, work environment, and financial compensation simultaneously shown a positive and significant influence on employee engagement at Miyana Hotel, despite only teamwork had a positive and significant effect on employee engagement partially. Teamwork has a regression value 0.908,  $t_{count}$  6.637, and a significant value 0.000. The work environment has a regression value 0.322,  $t_{count}$  of 3.869, and a significance value 0.000. The work environment has a regression value 0.322,  $t_{count}$  1.737, and a significant value of 0.089. Financial compensation has a regression value of 0.163, a  $t_{count}$  0.761, and significance value 0.451. Moreover, teamwork, work environment, and financial compensation simultaneously have a significance value of 0.000 and a value of  $F_{count}$  of 19.371. Teamwork is the most significant variable that influencing the employee engagement. 54% of employees engagement can be derived and explained by teamwork, work environment and financial compensation, while the remaining 46% can be explained by other factors. Thus, employee engagement level is influenced by teamwork, work environment and financial compensation.*

**Keywords: Teamwork, Work Environment, Financial Compensation, Employee Engagement**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat, Anugerah serta kasih-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang mengambil judul **Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap *Employee Engagement* Pada Miyana Hotel, Medan**. Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahaan hati dan penuh rasa hormat peneliti menghaturkan terima kasih yang telah memberikan bantuan moril maupun material baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai terutama kepada yang saya hormati:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E,M.M., selaku rektor Universitas Pancabudi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E, M.Si., selaku Kepala Prodi Manajemen Universitas Panca Budi Medan
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM selaku Dosen Pembimbing I skripsi saya yang telah memberikan masukan dan saran maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi.

5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M., Dosen Pembimbing II skripsi saya yang telah memberikan masukan dan saran maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi.
  6. Bapak/Ibu Dosen dan Staf di lingkungan Fakultas Sosial dan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, khususnya program studi manajemen yang telah banyak membantu kami untuk dapat melaksanakan peneliti dalam studi.
  7. Khusus kepada orang tua Ayahanda (+) Mulia Panjaitan dan Ibunda Pintauli Silaen dan Abang Edward Panjaitan, S.T., M.M. kakak Eva Fauziah Berahmawati br. Brahmana, S.Psi., M.M. yang selalu mendoakan memberikan motivasi dan pengorbananya baik dari segi moril, materi kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
  8. Buat Bapak/Ibu karyawan Miyana Hotel Medan yang telah memberikan masukan serta menyediakan waktu untuk penelitian saya.
  9. Buat teman-teman seangkatan di Universitas Panca Budi Medan yang selalu mengisi hari-hari terimakasih atas dukungannya.
  10. Terima kasih juga kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
- Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan salam sejahtera.

Medan, Februari 2021

Penulis,

Feisal Panjaitan  
1925310359

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Dan Batasan Masalah .....	11
C. Rumusan Masalah .....	12
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	13
E. Keaslian Penelitian .....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>16</b>
A. Landasan Teori .....	16
1. <i>Employee Engagement</i> .....	16
a. Definisi <i>Employee Engagement</i> .....	16
b. Ciri <i>Employee Engagement</i> .....	17
c. Aspek-aspek <i>Employee Engagement</i> .....	18
d. Tingkatan <i>Employee Engagement</i> .....	19
e. Indikator <i>Employee Engagement</i> .....	20
f. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi ( <i>Determinant</i> ) <i>Employee Engagement</i> .....	22
2. Kerjasama Tim ( <i>Teamwork</i> ) .....	22
a. Definisi Kerjasama Tim .....	23
b. Karakteristik Dan Indikator Kerjasama Tim Yang <i>Engaged</i> .....	24
c. Syarat Kerjasama Tim .....	25
d. Kerjasama Tim yang Efektif .....	26
e. Dimensi Kerjasama Tim .....	27
3. Lingkungan Kerja .....	28
a. Definisi Lingkungan Kerja .....	28
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	29
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	31

d. Manfaat Lingkungan Kerja .....	33
e. Indikator Lingkungan Kerja .....	34
4. Kompensasi .....	35
a. Definisi Kompensasi .....	35
b. Jenis-Jenis Kompensasi .....	36
c. Dimensi Kompensasi .....	37
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	38
e. Fungsi Dan Tujuan Pemberian Kompensasi .....	40
f. Sistem Pemberian Kompensasi .....	41
g. Indikator Kompensasi .....	42
B. Penelitian Sebelumnya .....	43
C. Kerangka Konseptual .....	46
1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	46
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	47
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	48
4. Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	49
D. Hipotesis .....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	52
B. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	53
1. Tempat Penelitian .....	53
2. Waktu Penelitian .....	53
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	54
D. Populasi Dan Sampel/Jenis Dan Sumber Data .....	58
1. Populasi Dan Sampel .....	58
2. Sumber Data .....	59
E. Teknik Pengumpulan Data .....	60
1. Penelitian Lapangan ( <i>Field Research</i> ) .....	60
2. Studi Kepustakaan ( <i>Library Research</i> ) .....	61
F. Teknik Analisis Data .....	61
1. Analisis Deskriptif .....	63
2. Analisis Verifikatif .....	64
a. Analisis Regresi Linier Berganda .....	65
b. Analisis Korelasi Berganda .....	65
c. Uji Hipotesis .....	67
d. Koefisien Determinasi .....	70
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>72</b>
A. Hasil Penelitian .....	72
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	72
a. Sejarah Miyana Hotel .....	72
b. Visi dan Misi Miyana Hotel .....	72
c. Struktur Organisasi Miyana Hotel .....	73
d. Sistem Pelayanan Miyana Hotel .....	75
e. Fasilitas Miyana Hotel .....	75

2. Frekuensi Karakteristik Responden .....	75
a. Jenis Kelamin Responden .....	75
b. Usia Responden .....	76
c. Status Responden .....	76
d. Pendidikan Terakhir Responden .....	77
e. Masa Bekerja Responden .....	77
3. Frekuensi Jawaban Responden .....	78
a. Kerjasama Tim ( $X_1$ ) .....	79
1) Visi Misi yang jelas .....	81
2) Antusiasme .....	80
3) Peran dan Tanggungjawab .....	83
4) Perbedaan dan Resolusi Konflik .....	84
b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	87
1) Lingkungan Kerja Fisik .....	87
a. Pendukung Kerja .....	88
b. Pencahayaan .....	89
c. Suhu Udara .....	90
d. Tata Ruangan .....	91
2) Lingkungan Kerja Non Fisik .....	93
a. Hubungan Antara Karyawan .....	93
c. Kompensasi Finansial ( $X_3$ ).....	95
1) Kompensasi Langsung .....	96
2) Kompensasi Tidak Langsung .....	98
d. <i>Employee Engagement</i> (Y).....	100
1) Vigor .....	100
2) Dedication .....	103
3) Absorption .....	107
4. Uji Kualitas Data .....	110
a. Uji Validitas .....	110
b. Uji Reliabilitas .....	113
5. Uji Asumsi Klasik .....	116
a. Uji Normalitas Data .....	116
b. Uji Multikolinearitas .....	118
c. Uji Heteroskedastisitas .....	120
6. Uji Regresi Linear Berganda .....	123
7. Uji Hipotesis .....	125
a. Uji Parsial (Uji t) .....	125
b. Uji Simultan (Uji F) .....	127
8. Uji Determinasi .....	129
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	131
1. Pengaruh Kerjasama Tim ( $X_1$ ) terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y) .....	131
2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y) .....	134
3. Pengaruh Kompensasi Finansial ( $X_3$ ) terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y) .....	136



4. Pengaruh Kerjasama Tim (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y) .....	138
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>141</b>
A. Kesimpulan .....	141
B. Saran .....	142
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>144</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Abad ke-21 ditandai dengan globalisasi dan perkembangan berbagai bidang kehidupan, seperti teknologi informasi dan pertumbuhan ekonomi yang menjanjikan pra-pandemi Covid-19. Kesempatan terbuka bagi siapa saja untuk menjadi pelaku bisnis. Pertumbuhan bisnis juga terlihat pesat di bidang *hospitality* seperti sektor pariwisata, hiburan, dan penginapan. Hal ini terlihat dari jumlah penyedia jasa penginapan seperti hotel yang meningkat. Disisi lain, persaingan pada industri yang sama juga semakin ketat. Untuk menghadapi persaingan ini, perusahaan perlu memiliki keunggulan kompetitif, yang berarti tidak hanya berfokus pada menumbuhkan pelanggan baru, tetapi juga dapat mempertahankan pelanggan melalui kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Industri perhotelan mencakup beragam entitas layanan dengan tujuan tunggal menyediakan layanan penginapan, makanan dan minuman, dan rekreasi. Karyawan merupakan sumberdaya vital perusahaan, tidak soal jenis usaha atau cakupan bisnisnya. Kemampuan untuk mengelola hubungan yang baik dan memberdayakan karyawan secara optimal dapat menjadi faktor keberhasilan dan kelangsungan usaha perusahaan dari waktu ke waktu. Melalui kerjasama tim, pemberian kompensasi dan penciptaan lingkungan kerja yang ramah dan sehat akan dapat mengarah pada keterlibatan, rasa kepemilikan dan keterikatan

karyawan terhadap perusahaan. Ini juga sekaligus cara untuk mempertahankan karyawan yang berharga.

*Employee engagement* atau rasa keterikatan karyawan menjadi semakin penting untuk dipertahankan mengingat persaingan bisnis yang semakin ketat. Para pekerja masa kini didominasi oleh penduduk milenial yang melek teknologi dengan mobilitas tinggi dan akses yang lebih mudah untuk mendapat informasi dan berbagai kesempatan kerja di tempat lain.

Laporan menunjukkan rendahnya tingkat keterlibatan karyawan di seluruh dunia dalam beberapa tahun terakhir. Menurut Gallup Institute sebagaimana dimuat dalam situs Mercer.com (2018), secara global hanya 15% pekerja yang dianggap terlibat penuh dalam pekerjaan mereka, sementara 85% tidak terlibat atau tidak terlibat secara aktif. Laporan terbaru untuk wilayah Asia mengemukakan bahwa indeks keterlibatan karyawan di Singapura menurun secara konsisten selama tiga tahun terakhir. Laporan yang sama juga dikemukakan bahwa hanya 72% dari para pekerja di Singapura yang puas dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Angka ini lebih rendah dari negara-negara lainnya di Asia seperti Indonesia, Filipina, dan Vietnam yang sekitar 82%.

Menurut Schiemann (2011:221), *engagement* atau keterikatan dapat diartikan sebagai faktor pendorong bagi seorang karyawan untuk bertindak dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal itu sejalan dengan pendapat Suharnomo (2016:2) dimana perusahaan yang berhasil menciptakan atau mempertahankan *employee engagement* yang tinggi terlihat dari keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, sehingga menguatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Karyawan akan mendatangkan keunggulan kompetitif

perusahaan, pelayanan pelanggan yang baik, dan menurunkan tingkat perputaran karyawan.

*Employee engagement* tidak tercipta begitu saja. Proses yang berkesinambungan diperlukan untuk mempertahankan rasa keterikatan karyawan, dan hal itu dipengaruhi berbagai faktor seperti kerjasama tim yang baik. Lingkungan kerja dan hubungan interpersonal yang baik merupakan faktor yang memungkinkan karyawan untuk mencurahkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk melaksanakan tugas-tugas yang bermuara pada pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan memberi kompensasi berupa gaji, pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan, menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan kerjasama tim yang baik merupakan faktor-faktor yang memungkinkan karyawan dapat melakukan tugas-tugasnya dengan baik dan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaannya. Rasa keterikatan tidak serta-merta dimiliki oleh karyawan, akan perusahaan perlu melakukan upaya untuk menumbuhkan dan memelihara rasa keterikatan emosional karyawan dengan perusahaan. Menurut Rachmatullah, dkk. (2015:2926), seorang karyawan memiliki keterikatan emosional (*employee engagement*) dengan pekerjaan sewaktu mereka menemukan makna dalam pekerjaannya, menerima dukungan interpersonal yang positif dari rekan kerja, dan berada pada lingkungan kerja yang berfungsi secara efisien atau memberi kompensasi yang memadai dan memuaskan bagi karyawan.

Menurut Kahn dalam Anitha (2014:311), tim dan rekan kerja (*team and co-worker*) merupakan faktor yang mempengaruhi harmoni interpersonal yang membentuk keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Hubungan interpersonal yang terbentuk dalam tim kerja yang kompak menciptakan rasa saling percaya,

kerjasama yang saling mendukung, dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Selain itu May et al. dalam Anitha (2014:132) menemukan bahwa hubungan di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebermaknaan. Karyawan yang memiliki interaksi interpersonal yang positif dengan rekan kerja mereka memiliki rasa kebermaknaan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maka diharapkan keterikatan terhadap pekerjaannya juga semakin tinggi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Nitisemito (2013:183) berargumen bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, menurut Sedarmayanti (2017:26), lingkungan kerja yang demikian juga dapat membantu perusahaan memperbaiki permasalahan mengenai interaksi sosial dalam lingkungan kerja, baik itu berupa hubungan dengan atasan atau hubungan dengan sesama bawahan.

Schaufeli dan Baker dalam Shahidan dkk. (2016:22) mengemukakan adanya hubungan positif antara dukungan rekan kerja dengan keterikatan karyawan. Andrew dan Sofian (2012:502) berpendapat bahwa bekerja dalam tim kerja yang lebih kecil dengan rekan kerja yang sangat berbakat dan kooperatif dipandang sebagai persyaratan penting untuk keterlibatan karyawan tingkat tinggi.

Menurut Leppänen (2015:35) dalam penelitiannya terhadap karyawan dua Hotel di Finlandia menemukan bahwa faktor-faktor kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*. Thompson (2016:83) juga menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu dari faktor-faktor

penentu (*determinants*) rasa keterikatan karyawan hotel, terutama yang bekerja pada lini depan. Karyawan hotel biasanya berhubungan langsung dengan kepuasan pelanggan.

Menurut Dessler (2011:46), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang (finansial) atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2014:118) mengemukakan bahwa kompensasi dapat berupa pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, dan opsi saham, pembayaran tertangguh seperti tabungan hari tua dan saham kumulatif. Meskipun kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan, namun pemberian kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Kompensasi yang tidak adil dapat segera diketahui oleh karyawan, dan hal ini dapat menimbulkan rasa kecewa. Akibatnya, beberapa karyawan mungkin tidak memberikan upaya mereka sepenuhnya dalam melaksanakan tugas-tugas, bahkan seringkali karyawan yang baik meninggalkan perusahaan karena merasa kurang dihargai akibat kompensasi yang mereka anggap tidak adil. Pemaparan di atas memperlihatkan bahwa kerjasama tim, lingkungan kerja dan kompensasi merupakan faktor-faktor yang saling terkait untuk menciptakan dan mempertahankan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Miyana Hotel adalah sebuah perusahaan penyedia jasa penginapan di daerah kota Medan. Hotel bintang tiga ini beralamat di Jl. H. Anif No.28, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20372. Meski

berada di wilayah Pemkab Deli Serdang, Miyana Hotel lebih dikenal sebagai Miyana Hotel Medan, karena berada di sekitar kota Medan.

Tabel 1.1 Karyawan Miyana Hotel Menurut Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Tahun	
	2019	2020
SMP	0	0
SMA	24	22
Diploma	21	19
S1	18	15
S2	1	1
S3	0	0
Total	64	57

Sumber: Miyana Hotel, Medan, 2020

Tabel 1.1 merupakan jumlah karyawan berdasarkan pengelompokan jenjang pendidikan pada tahun 2019 dan 2020.

Tabel 1.2. Karyawan Miyana Hotel Menurut Jumlah Tahun Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Karyawan
$\leq 1$ tahun	18
1 s.d $\leq 3$ tahun	26
3 s.d $\leq 5$ tahun	10
$\geq 5$ tahun	4

Sumber: Miyana Hotel, Medan, 2020

Tabel 1.2 merupakan jumlah karyawan berdasarkan pengelompokan lama bekerja sampai dengan saat ini, tahun 2020.

Tabel 1.3. Karyawan Miyana Hotel Menurut Departemen/Bagian Pada Tahun 2019 dan 2020

No	Departemen/Bagian	Jumlah karyawan	
		2019	2020
1	General Manager	1	1
2	HRD	2	2
3	Accounting	8	7
4	Marketing	4	3
5	IT/PRogrammer	1	1
6	Engineering	7	7

7	Housekeeping	13	12
8	Front Office	7	6
9	Food & Beverage Service	7	6
10	Food & Beverage Product (Kitchen)	6	6
11	Security	8	7
	Total Karyawan	64	58

Sumber: Miyana Hotel, Medan, 2020

Tabel 1.3 merupakan jumlah karyawan pada setiap departemen/bagian di Miyana Hotel untuk tahun 2019 dan 2020. Berdasarkan *pra-survey*, berikut persepsi karyawan yang menggambarkan kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial dan *employee engagement* di Miyana Hotel Medan.

Tabel 1.4 Gambaran Kerjasama Tim Miyana Hotel Pada *Pra-Survey*

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
Indikator Kerjasama Tim					
1	Karyawan mengetahui dengan jelas visi dan misi perusahaan	5	63%	3	37%
2	Karyawan memberikan waktu dan tenaga secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan.	6	75%	2	25%
3	Karyawan bersedia membantu rekan kerja jika mereka berhalangan.	4	50%	4	50%
4	Karyawan menghargai perbedaan pendapat dan mendengarkan saran dari rekan kerja	5	63%	3	37%
5	Karyawan bersedia menjalankan keputusan bersama meskipun tidak sepenuhnya sependapat dengan keputusan tersebut.	4	50%	4	50%

Sumber: Hasil survey awal, diolah oleh Penulis, 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat gambaran ringkas kerjasama tim, dimana 63% responden mengaku mengetahui visi dan misi perusahaan dengan jelas. Namun dalam hal menunjukkan antusiasme kerja, 75% responden mengaku memberikan waktu dan tenaga secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan.



Sedangkan dalam hal menunjukkan penghargaan terhadap rekan kerja, 63% mengaku menghargai perbedaan pendapat. Dalam hal membantu rekan kerja, 50% responden bersedia menggantikan tugas rekan mereka jika berhalangan, demikian juga dengan kesediaan menjalankan keputusan bersama, 50% responden mengaku mau melaksanakan keputusan meskipun mereka tidak sependapat.

Hasil *pra-survey* ini mengindikasikan bahwa, dalam hal menunjukkan tingkat penghargaan dan kesediaan bekerjasama yang masih tergolong rendah. Demikian juga dalam hal menunjukkan partisipasi dalam tim. Armstrong, dkk (2018:5) dalam sebuah tim diperlukan partisipasi aktif semua anggota, bersedia menerima perbedaan, rasa keterikatan yang erat dan saling mendukung.

Tabel 1.5 Gambaran Persepsi Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja Pada *Pra-survey*

No	Deskripsi	Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
Indikator Lingkungan Kerja					
1	Karyawan merasa sehat dan nyaman selama bekerja	5	62%	3	38%
2	Karyawan diberikan peralatan untuk mendukung pekerjaan	7	87%	1	13%
3	Karyawan memiliki area kerja yang cukup dengan penerangan yang cukup,	6	75%	2	25%
4	Karyawan memiliki area kerja dengan sirkulasi udara yang baik dan suhu udara yang nyaman.	4	50%	4	50%
5	Karyawan dapat berkoordinasi dengan rekan kerja dan atasan dengan baik karena lingkungan kerja yang mendukung.	6	75%	2	25%

*Sumber: Hasil survey awal, diolah oleh Penulis, 2020*

Sehubungan dengan lingkungan kerja, 75% karyawan mengaku merasa puas dengan area kerja yang dilengkapi dengan penerangan yang cukup. Namun

hanya 50% persen yang menyatakan sirkulasi dan suhu udara nyaman untuk bekerja. Sementara itu hanya 62% yang merasa sehat dan nyaman selama bekerja, meski didukung oleh fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas. Hasil *pra-survey* ini mengindikasikan bahwa kenyamanan area kerja dan sirkulasi udara masih tergolong rendah. Hal ini dikategorikan sebagai lingkungan kerja fisik yang belum sepenuhnya nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktifitas pekerjaan.

Tabel 1.6 Gambaran Persepsi Karyawan Miyana Hotel, Medan Terhadap Kompensasi Finansial Pada *Pra-survey*

No	Deskripsi	Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
Indikator Kompensasi Finansial					
1	Karyawan puas dengan besaran gaji yang diterima	4	50%	4	50
2	Karyawan setuju dengan besaran bonus yang diterima	5	62%	3	38%
3	Karyawan senang dengan pembayaran gaji yang tepat waktu	7	87%	1	13%
4	Karyawan merasa nyaman karena dilengkapi dengan jaminan sosial (BPJS ketenagakerjaan)	6	75%	2	25%

Sumber: Hasil survey awal, diolah oleh Penulis, 2020

Berdasarkan Tabel 1.6 tentang kompensasi finansial, hanya 50% karyawan yang merasa puas dengan besaran gaji yang diterima saat ini. Sebanyak 62% merasa setuju dengan besaran bonus yang diterima, ini menunjukkan tingkat keadilan yang lebih besar. Sebanyak 87% karyawan merasa puas dalam hal ketepatan waktu dalam pembayaran gaji, tetapi sehubungan dengan kompensasi finansial tidak langsung, 75% karyawan merasa nyaman dengan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Gambaran singkat data di atas terlihat variasi persentase yang berbeda untuk setiap item *survey* awal pada setiap variabel. Variabel kerjasama tim tergolong lebih rendah (rerata 60%) daripada variabel lainnya. Sementara persentase tertinggi adalah variabel lingkungan kerja (rerata 75%), dan persentase sedang diperoleh pada variabel kompensasi (rerata 68%).

Kondisi global akibat pandemi Covid-19 yang sedang mempengaruhi hampir seluruh jenis usaha saat ini, penulis ingin mengetahui seberapa besar kaitan antara kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial terhadap rasa keterikatan karyawan di Miyana Hotel, Medan.

Tabel 1.7 Gambaran *Employee Engagement* Karyawan Miyana Hotel, Medan Pada *Pra-survey*

No	Deskripsi	Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
Indikator <i>Employee Engagement</i>					
1	Karyawan bersemangat dalam menjalankan tugas	4	50%	4	50
2	Karyawan tidak pernah mangkir dari pekerjaan kecuali dengan alasan sakit dan alasan penting dan mendesak	5	62%	3	38%
3	Karyawan memiliki atasan dan rekan kerja yang saling mendukung	7	87%	1	13%
4	Karyawan fokus dan merasa waktu cepat berlalu sewaktu bekerja	5	62%	3	38%
5	Karyawan merasa sehat dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan	4	50%	4	50%
6	Karyawan tidak pernah berpikir untuk mencari pekerjaan lain	4	50%	4	50%

Sumber: Hasil survey awal, diolah oleh Penulis, 2020

Tabel 1.7 di atas memperlihatkan bahwa rata-rata *employee engagement* hanya sekitar 60%. Angka ini masih tergolong sedang, mengingat tingkat *employee engagement* di perusahaan jasa perlu tinggi karena hal itu berpengaruh

pada kualitas pelayanan kepada pelanggan. Penulis ingin melanjutkan penelitian ini pada populasi dan sampel yang lebih besar yaitu kepada seluruh karyawan Miyana Hotel, Medan. Maka, penelitian ini berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap *Employee Engagement* Miyana Hotel, Medan.”

## **B. Identifikasi Dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis paparkan di atas, beberapa masalah yang telah diidentifikasi adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan memiliki partisipasi dan tanggungjawab yang tergolong rendah dalam hal bekerjasama dalam tim.
- b. Karyawan menganggap suhu udara masih kurang mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan nyaman, meskipun karyawan memiliki area kerja dan penerangan yang cukup.
- c. Karyawan tidak merasa puas dengan besaran gaji yang diterima saat ini, meskipun di sisi lain merasa puas dengan kompensasi finansial tidak langsung dan pembayaran gaji yang tepat waktu.
- d. Karyawan berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini dikemukakan oleh para karyawan yang mengkhawatirkan keselamatan kerja, merasa suhu lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk bekerja, dan tidak merasa puas dengan besaran kompensasi yang diterima saat ini.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka penelitian ini hanya mencakup pada pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial terhadap rasa keterikatan karyawan (*employee engagement*) Miyana Hotel, Medan. Ketiga variabel di atas akan dikaji dalam penelitian ini, untuk melihat sejauh mana variabel-variabel ini mempengaruhi rasa keterikatan karyawan terhadap Miyana Hotel, Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Sehubungan dengan latar belakang di atas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap *employee engagement* Miyana Hotel, Medan.
2. Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap *employee engagement* Miyana Hotel, Medan
3. Apakah kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap *employee engagement* Miyana Hotel, Medan.
4. Apakah kerjasama tim, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap *employee engagement* Miyana Hotel, Medan.

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui apakah kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap *employee engagement* Miyana Hotel, Medan.
- b. Mengetahui apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap *employee engagement* di Miyana Hotel, Medan.
- c. Mengetahui apakah kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap *employee engagement* Miyana Hotel, Medan.
- d. Mengetahui apakah kerjasama tim, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap *employee engagement* Miyana Hotel, Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini bersifat teoritis dan praktis.

- a. Manfaat teoritis berupa pengayaan terhadap pemahaman teori yang diperoleh penulis dari materi perkuliahan dan sekarang melihat implikasi langsung setelah menerapkan teori tersebut di lapangan.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan bagi sumber referensi atau informasi berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya pada topik *employee engagement*.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang *employee engagement* telah menarik banyak perhatian peneliti dan mahasiswa S-1 program studi Manajemen. Penelitian dengan judul mirip dapat terjadi, tetapi dengan objek dan lokasi, atau metode penelitian yang berbeda.

Penelitian dengan beberapa variabel yang sama telah dilakukan oleh Susanto, dkk. (2016:552) yang berjudul “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement* di Hotel Ibis Style Surabaya”. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, *teamwork* dan *employee engagement* (Y). Teknik analisa yang digunakan adalah regresi linier berganda. Perbedaan penelitian tersebut di atas dengan penelitian ini adalah:

### 1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 5 (lima) variabel bebas yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ), pelatihan ( $X_4$ ), *teamwork* ( $X_5$ ), sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kompensasi.

### 2. Jumlah Observasi/Sampel (n)

Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 32 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 55 pegawai/ responden.

### 3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016, sedangkan penelitian ini tahun 2020.

### 4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu di Hotel Ibis Style, Surabaya, sedangkan penelitian ini dilakukan di Miyana Hotel Medan, Sumatera Utara.

Hal yang berbeda dalam penelitian ini adalah, selain lokasi, waktu dan sampel penelitian yang berbeda, faktor lingkungan kerja dan kompensasi, faktor kerjasama tim diasumsikan berpengaruh terhadap *employee engagement*. Maka dengan adanya penelitian ini akan menambah khasanah penelitian terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *employee engagement* khususnya pada industri yang sejenis yaitu hotel.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. *Employee Engagement***

Secara sederhana, istilah keterikatan karyawan (*employee engagement*) dapat diartikan sebagai keterlibatan anggota organisasi terhadap peran pekerjaan. Menurut Naim dan Lenka (2016:1703), keterlibatan karyawan merupakan bentuk emosional yang positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan keterkaitan antara pikiran terhadap tujuan dan misi dari pekerjaan mereka. Karyawan ingin merasa bangga, merasa senang, merasa didukung, dan diyakinkan bahwa pekerjaan mereka penting dan merasa berkontribusi terhadap perusahaan. Sejalan dengan itu Khan dan Iqbal (2016:41) mendeskripsikan *engagement* sebagai tingkat keterlibatan karyawan dalam bentuk kewajiban maupun partisipasinya terhadap kepentingan organisasi.

##### **a. Definisi *Employee Engagement***

Istilah *employee engagement* pertama kali diperkenalkan oleh William Khan pada tahun 1990, yang menyatakan bahwa *engagement* merupakan pemanfaatan diri anggota suatu organisasi untuk peran pekerjaan masing-masing dengan menggunakan dan mengekspresikan diri, baik secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan perannya di dalam organisasi. Menurut Schaufeli dkk. dalam Bakker dan Leiter (2010:41), karyawan yang terikat memiliki energi dan memiliki hubungan yang erat dengan aktivitas pekerjaan mereka dan mereka merasa

mampu untuk menyelesaikan segala tuntutan pekerjaan. Keterikatan tersebut diartikan sebagai hal positif yang berhubungan dengan pekerjaan, dan dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorbtion*.

Sementara definisi umum dari *employee engagement* dikemukakan oleh Moretti dan Postružnik (2011:6), dimana seorang karyawan dapat dikatakan dalam kondisi *engaged* apabila karyawan merasa benar-benar terlibat dan terinspirasi dalam pekerjaan mereka, senang dengan apa yang mereka lakukan dan berkomitmen untuk bekerja lebih baik daripada apa yang diharapkan oleh perusahaan, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya.

#### **b. Ciri *Employee Engagement***

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan berusaha meningkatkan nilai bisnis bagi organisasi, dengan menggunakan dimensi dari keterikatan karyawan dengan maksud bertahan dengan berkomitmen pada perusahaan, memiliki pendapat positif mengenai tempat kerja, serta berusaha keras untuk melampaui standar kerja.

Menurut Hewitt (2015:12), karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri yang dikenal dengan istilah 3S (*Say*, *Stay* dan *Strive*), yaitu sebagai berikut:

- 1) *Say* berarti karyawan secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.

- 2) *Stay* berarti karyawan lebih memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana karyawan saat ini bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
- 3) *Strive* berarti memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Berdasarkan teori di atas dapat diartikan bahwa *employee engagement* merupakan cara yang dilakukan karyawan untuk memajukan perusahaan dengan memiliki rasa keterikatan yang tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja dengan memberikan masukan yang positif untuk organisasi dan rekan sekerja. Selain itu, karyawan tetap akan bekerja di organisasi tersebut walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain, dan karyawan akan memberikan lebih banyak waktu, usaha dan inisiatif untuk dapat berkontribusi demi kesuksesan organisasi.

#### **a. Indikator *Employee Engagement***

Schaufeli dan Bakker dalam Sim (2016: 458) mengemukakan dimensi atau indikator dari *employee engagement* terdiri dari tiga aspek yaitu:

- 1) Aspek *Vigor*.

*Vigor* merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

1) *Aspek Dedication*

*Dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaannya karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, karyawan biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya.

2) *Aspek Absorption*

*Absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya. Karyawan yang memiliki *absorption* yang tinggi biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun di sekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat.

**b. Tingkatan *Employee Engagement***

Sehubungan dengan tingkatan keterikatan karyawan, Gallup.com dalam Arianti dkk. (2020:34) mengemukakan bahwa keterikatan karyawan terhadap perusahaan dapat digolongkan ke dalam tiga tingkatan, yaitu:

1) Karyawan yang terlibat (*Engaged*)

Pada kategori ini, karyawan memiliki keterikatan dengan perusahaan, yang ditunjukkan dengan semangat, dan merasakan hubungan mendalam terhadap tempatnya bekerja.

2) Karyawan yang tidak terlibat (*Disengaged*)

Pada kategori ini, karyawan tidak memiliki keterikatan dengan perusahaan, akibatnya tidak memberikan banyak kontribusi kepada perusahaan. Karyawan yang tidak terlibat biasanya merasa waktu lama berlalu dan menanti waktu berakhirnya jam kerja.

3) Karyawan yang tidak aktif (*Actively disengaged*)

Pada kategori ini, karyawan dengan jelas menunjukkan sikap ketidaksukaan terhadap tugas-tugasnya. Selain itu karyawan juga kurang bekerjasama dengan karyawan lain, sehingga karyawan yang tidak aktif dapat memberikan pengaruh buruk kepada karyawan lain yang aktif terlibat.

**c. Indikator *Employee Engagement***

Menurut Gallup dalam Arianti dkk. (2020:32) disebutkan bahwa indikator *employee engagement* dapat dikelompokkan ke dalam empat dimensi, yaitu:

1) Tingkatan terbawah, yakni apa yang diperoleh karyawan (*What do I get?*)

Pada tingkatan ini tergantung kepada apa yang akan diperoleh seseorang dalam pertukaran untuk melakukan pekerjaan tersebut.

2) Tingkatan kedua adalah apa yang akan karyawan berikan (*What do I give?*).

Karyawan pada tingkat ini memahami apa yang sebenarnya diharapkan darinya terhadap organisasi.

3) Tingkatan ketiga adalah seberapa penting karyawan bagi perusahaan (*How do I belong?*). Pada tingkat ini, karyawan ingin tinggal lebih lama dengan

organisasi yang telah memperlakukannya sebagai bagian dari internal organisasi.

- 4) Tingkatan teratas adalah bagaimana organisasi dapat bertumbuh (*How can we grow?*). Pada tingkat ini, karyawan mengharapkan terjadinya pertumbuhan berlanjut, termasuk promosi, kenaikan gaji dan juga penghargaan terhadap dirinya yang telah memberikan kontribusi bagi organisasi.

#### **f. Faktor Yang Mempengaruhi (*Determinant*) *Employee Engagement***

*Employee engagement* merupakan hasil dari beragam aspek dalam organisasi. Aspek-aspek seperti kerjasama tim, lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi finansial diidentifikasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Berbagai penelitian terdahulu mengemukakan hal itu, diantaranya:

- 1) Anitha (2014:311) mengemukakan faktor penentu atau determinan *employee engagement* yakni lingkungan kerja, kompensasi atau gaji, kepemimpinan dan kerjasama antar-karyawan. Namun dua determinan yang paling signifikan adalah lingkungan kerja dan kerjasama antar-karyawan. Lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam mengukur pengaruh organisasi terhadap karyawannya. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi tolak ukur holistik yang dapat meningkatkan tingkat keterikatan karyawan. Selain itu, Anitha (2014:320) menemukan bahwa lingkungan kerja yang sehat menjadi unsur utama yang membuat karyawan merasa betah bekerja di perusahaan disamping faktor-faktor lainnya.

- 2) George, dkk. (2020:43) mengemukakan faktor kompensasi finansial dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kesetiaan dan keterikatan karyawan yang bekerja pada industri *hospitality* seperti perhotelan.

Teori yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa *employee engagement* adalah perasaan, pemikiran serta sikap yang positif mengenai pekerjaan yang menyebabkan performa individu dan komitmen semakin besar. Hal itu dipengaruhi oleh kerjasama tim, lingkungan kerja dan kompensasi finansial. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker dalam Sim (2016:458), ketiga aspek *employee engagement* yakni *vigor*, *dedication* dan *absorption* menjadi indikator dalam penelitian ini.

## **2. Kerjasama Tim (*Teamwork*)**

Dalam sebuah perusahaan yang dibutuhkan bukan hanya sekedar sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan tugas, tetapi perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Kerjasama ini disebut juga sebagai tim kerja atau *teamwork*.

Tim merupakan suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkordinasi untuk melakukan suatu kegiatan atau mencapai tujuan tertentu. Sebuah tim setidaknya terdiri dari 3 komponen yaitu, terdiri dari dua orang atau lebih, memiliki tujuan yang sama, dan bekerjasama.

### **a. Definisi Kerjasama Tim**

Kerjasama tim adalah kolaborasi individu untuk bekerjasama mencapai tujuan yang ditentukan, pendekatan multidimensional yang ditandai dengan serangkaian perilaku adaptif, kognisi dan sikap yang berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Manzoor *et al.*, (2011:18) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh.

Davis (2014:76) berpendapat bahwa kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri. Robbins *et al.* (2012:466) mengungkapkan kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Sopiah (2013:31) mengungkapkan bahwa kerjasama tim merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

Menurut Sarwono (2011:139) kerjasama tim merupakan orang-orang yang bekerja sama memecahkan masalah dan mencapai tujuan dalam suatu kelompok.



Kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim digunakan dalam sekelompok orang-orang untuk bekerja secara bersama-sama dalam memiliki keahlian yang berbeda-beda yang dikoordinasikan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau instansi. Kerja dalam tim dapat menutupi kekurangan dari individu tertentu, yang artinya hasil dari kerja yang dilakukan oleh kelompok akan lebih efektif dan efisien.

#### **b. Karakteristik Dan Indikator Kerjasama Tim Yang *Engaged***

Meskipun *team* merupakan sekumpulan orang, namun tidak semua kumpulan orang dapat dikatakan *teamwork*. Menurut Tjiptono dan Diana dalam Susanto (2016:556), sekelompok orang dapat dikatakan sebagai tim kerja apabila memiliki karakteristik berikut:

- 1) Ada kesepakatan terhadap misi tim. Suatu kelompok dikatakan menjadi tim apabila memiliki pemahaman dan kesepakatan yang sama terhadap misi tim.
- 2) Semua anggota menaati peraturan tim yang berlaku. Hal ini mutlak dibutuhkan sehingga dapat membentuk upaya yang searah untuk mencapai tujuan.
- 3) Terdapat pembagian tanggung jawab dan wewenang yang adil. Tim dapat berjalan dengan baik apabila tanggung jawab dan wewenang dibagi dan setiap anggota diperlakukan secara adil.

- 4) Karyawan beradaptasi terhadap perubahan. Ini berarti setiap anggota team harus dapat saling membantu dalam beradaptasi terhadap perubahan secara positif.

Sebagaimana diketahui bahwa kerjasama tim terbentuk karena adanya orang-orang yang saling sepakat untuk bekerjasama, namun kerjasama tim yang baik di dalamnya ada orang-orang yang *engaged* atau benar-benar bekerjasama. Menurut Armstrong, dkk (2018:11), indikator kerjasama tim disebut *engaged* jika:

- 1) Bekerjasama untuk memecahkan masalah
- 2) Mencari solusi secara aktif.
- 3) Memiliki pandangan positif bahwa kesalahan dapat dipandang sebagai peluang untuk belajar
- 4) Memiliki keterikatan dan saling mendukung
- 5) Bekerja melampaui apa yang diharapkan
- 6) Menciptakan suasana yang menyenangkan
- 7) Anggota tim merasa diberdayakan, dihargai dan didukung
- 8) Menghargai keragaman
- 9) Menghormati ketidaksepakatan dan perbedaan
- 10) Memiliki keyakinan bersama bahwa tim dapat mencapai tujuan

### **c. Syarat Kerjasama Tim**

Menurut Sudarmanto (2015:146) dalam kerjasama tim terdapat kompetensi SDM yang terkait dengan kemampuan atau dorongan untuk bekerjasama dengan orang lain, kemampuan untuk merasa bahwa bagian dari anggota kelompok dalam

mencapai tugas atau tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk dapat bekerjasama dengan orang lain dalam sebuah tim, karyawan perlu untuk:

- 1) Menerima pendapat atau gagasan orang lain dalam mengambil keputusan, sehingga tidak boleh memaksakan pendapat sendiri
- 2) Berbagi informasi atau hal-hal yang baru kepada orang lain.
- 3) Bersikap empati kepada orang lain atau menghargai dan berpikir positif kepada orang lain.
- 4) Saling siap menerima input, dan memberikan motivasi kepada orang lain
- 5) Saling menjaga kebutuhan kelompok, meskipun timbul konflik atau pertentangan pendapat antar anggota tim.

#### **d. Kerjasama Tim Yang Efektif**

Menurut Davis dan Newstorm dalam Amirullah (2015:159), unsur tim yang efektif yaitu:

##### 1) Lingkungan Suportif

Suatu kerjasama tim kemungkinan besar berkembang apabila pemimpin menciptakan lingkungan yang suportif baginya. Tindakan suportif membantu kelompok mengambil langkah-langkah pertama yang diperlukan untuk membina kerja sama tim.

##### 2) Kejelasan Peran

Kelompok hanya dapat bekerja sama sebagai suatu tim apabila semua anggotanya mengetahui peran sesama anggota lain dan dengan siapa mereka

akan berinteraksi. Seluruh anggota juga harus cukup mampu untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan mau bekerja sama.

3) Tujuan Tinggi

Tanggung jawab pemimpin tim adalah menjaga anggota tim agar tetap berorientasi pada tugas mereka secara menyeluruh. Akan tetapi, adakalanya kebijaksanaan organisasi, keperluan pencatatan dan sistem imbalan membuat upaya individu tidak mendorong kerja tim.

4) Kepemimpinan yang sesuai

Sebagian tim bertugas menunjukkan kurva prestasi. Serupa dengan daur hidup produk awal tentatif, tahap pertengahan yang produktif dan berangsur-angsur menurun setelah beberapa tahun.

5) Kemungkinan masalah tim

Karena rumit dan dinamis, kerja tim harus peka terhadap semua aspek lingkungan organisasi. Misalnya, terlalu banyak perubahan dan perpindahan anggota mengganggu hubungan kelompok dan menghambat pertumbuhan kinerja tim.

**e. Dimensi Kerjasama Tim**

Dimensi merupakan ukuran berbagai macam perubahan yang terjadi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Sharma et al, (2012:11) dimensi yang mempengaruhi kerjasama tim suatu organisasi mencakup:

- 1) Dimensi tujuan yang jelas yang dapat diukur dengan dua indikator yakni penetapan visi dan misi

- 2) Dimensi terbuka dan jujur dalam komunikasi, yang diukur dengan dua indikator yakni kemampuan berinteraksi dan kejujuran bekerja .
- 3) Dimensi pengambilan keputusan kooperatif yang diukur dengan kemampuan berpikir, menimbang dan menilai.
- 4) Dimensi suasana kepercayaan yang diukur dengan kejujuran dan perilaku kooperatif .
- 5) Dimensi rasa memiliki yang diukur dengan satu indikator yakni ekspresi jiwa.

Berdasarkan definisi, indikator, syarat dan dimensi kerjasama tim, terlihat bahwa kerjasama tim merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam sebuah organisasi. Tinggi rendahnya kerjasama dalam tim dapat menjadi penentu keberhasilan organisasi. Kerjasama team juga merupakan bagian dari interaksi dan kerjasama antar karyawan yang muncul dari dalam diri karyawan sendiri. Kesemua ini memperlihatkan bahwa kerjasama tim merupakan bagian dari keterikatan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Nitisemito (2013:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Tetapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembab dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

Soetjipto dan Usmara (2018:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan itu, menurut Siagian (2014:56) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2017:23), lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto

(2015:45) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

1) Hubungan Karyawan.

Hubungan karyawan terdiri dari dua jenis, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi faktor yang mempererat kerjasama karyawan. Agar hubungan sebagai kelompok menjadi produktif, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

a) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaannya dan karyawannya.

b) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

d) Sistem pengupahan yang jelas. Seluruh karyawan mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Peraturan kerja yang baik membantu karyawan untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu.

4) Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

**c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Perencana lingkungan kerja perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.



Siagian (2014:57) mengemukakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang, dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Bersedianya peralatan kerja yang memadai
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan bagi karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non-fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

#### **d. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam setiap organisasi. Misalnya penempatan benda-benda dalam ruang kerja, maupun posisi pekerja dalam ruang dapat berpengaruh besar terhadap kenyamanan pengguna ruangan. Fasilitas pendukung atau peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2016:58), terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis

- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

**e. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2013:186), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Fasilitas yang memadai yang mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.
- 2) Pencahayaan lingkungan tempat karyawan bekerja yang memiliki pencahayaan yang cukup.
- 3) Suhu udara  
Suasana lingkungan kerja yang memiliki suhu yang optimal untuk bekerja.
- 4) Tata ruangan  
Struktur ruangan yang memadai dalam bekerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Indikator untuk variable lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah fasilitas, pencahayaan, suhu udara, dan tata ruangan.

#### **4. Kompensasi**

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Menurut Anitha (2014:312), kompensasi merupakan atribut yang sangat diperlukan untuk keterlibatan karyawan, yang memotivasi karyawan untuk melakukan upaya yang lebih besar dan karenanya lebih fokus pada pekerjaan dan pengembangan pribadi. Kompensasi yang menarik bagi karyawan terdiri dari kombinasi pembayaran, bonus, imbalan finansial lainnya serta imbalan non-finansial seperti liburan ekstra dan *skema voucher*.

##### **a. Definisi Kompensasi**

Menurut Dessler (2012:46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan Mondy dan Martocchio (2016:4), bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Mathis dan Jackson (2011:420) mengemukakan kompensasi sebagai penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Definisi yang lebih luas dikemukakan Nawawi (2011:315), kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau

perusahaan. Pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran harus yang relevan sehingga memberikan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan memilih untuk bekerja pada organisasi daripada organisasi lain. Berdasarkan hal itu juga disimpulkan yang dimaksud dengan kompensasi dalam penelitian ini adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

#### **b. Jenis-jenis Kompensasi**

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Menurut Mondy dan Martocchio (2016:4), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

##### 1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan.

Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium.

## 2) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial terdiri dari kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas, kondisi kerja dan fleksibilitas tempat kerja.

### **c. Dimensi Kompensasi**

Menurut Rivai dan Sagala (2010:217), dimensi kompensasi dapat digolongkan ke dalam:

- 1) Gaji, yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengertian lain untuk gaji berarti bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- 2) Upah, yaitu imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

- 3) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).
- 4) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*). Ini merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Kompensasi tidak langsung ini berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang dan lain-lain.

#### **d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2013:84), ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

##### 1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

##### 2) Penawaran Bersama Antara Perusahaan Dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan

dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

3) Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai, karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Terpenuhiya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya memungkinkan pegawai akan merasa aman. Terpenuhiya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, dan masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan Dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan tidak akan melebihi batas kemampuan yang ada pada perusahaan.



### e. Fungsi Dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin dan Sadili (2010:205), fungsi dan tujuan pemberian kompensasi yaitu:

#### 1) Fungsi Pemberian Kompensasi

- a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

#### 2) Tujuan Pemberian Kompensasi

- a) Pemenuhan kebutuhan ekonomi  
Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja  
Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

c) Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

d) Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*input* dan *output*” sehingga menimbulkan keadilan.

**f. Sistem Pemberian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:50) sistem pemberian imbalan atau kompensasi yang efektif, dibagi menjadi empat bagian yaitu sebagai berikut:

- 1) Melakukan analisis pekerjaan, yakni dengan menyusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standard pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
- 2) Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Hal penting dalam melakukan penilaian pekerjaan adalah tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, menentukan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.
- 3) Melakukan *survey* berbagai sistem imbalan yang berlaku untuk memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.

- 4) Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis ditempat lain.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi adalah suatu sistem pemberian balas jasa kepada karyawan dengan menentukan besaran yang layak dan pantas diterima oleh karyawan terhadap jenis dan hasil pekerjaan karyawan.

#### **g. Indikator Kompensasi**

Menurut Dessler (2011:46) indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi terdiri dari 3, yaitu:

- 1) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.

- 2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi ini meliputi beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium.

- 3) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial terdiri dari kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompten, rekan kerja yang

menyenangkan, simbol status yang pantas, kondisi kerja dan fleksibilitas tempat kerja.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kompensasi dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial langsung.

## B. Penelitian Sebelumnya

Topik *employee engagement* merupakan hal yang menarik perhatian di bidang penelitian manajemen sumber daya manusia. Berikut ini, penulis menyajikan beberapa penelitian serupa baik yang dilakukan di dalam negeri maupun di luar negeri.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Anitha J. (2014)	<i>Determinants of employee engagement and their impact on employee performance</i>	<i>Work environment (X<sub>1</sub>) Leadership (X<sub>2</sub>) Team and Co-Worker (X<sub>3</sub>) Training and Career development (X<sub>4</sub>) Compensation (X<sub>5</sub>) Organization policies (X<sub>6</sub>) Workplace wellbeing (X<sub>7</sub>)</i>	<i>Work engagement Employee performance</i>	<i>Regression and structural equation</i>	<i>The identified factors were predictors of employee engagement, however, the variables that had major impact were working environment and team and co-worker relationship.</i>
2	Susanto, dkk. (2016)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> di Hotel Ibis Style di Surabaya	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ), Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> ), Kompensasi (X <sub>3</sub> ) Pelatihan (X <sub>4</sub> ) Teamwork (X <sub>5</sub> )	<i>Employee Engagement (Y)</i>	<i>Regresi linier berganda</i>	Variabel bebas berpengaruh secara serempak terhadap <i>employee engagement</i> . Hanya variabel <i>teamwork</i> yang berpengaruh secara parsial dan secara signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
3	Lai, dkk (2015)	<i>The Linkage between Training and Development and Co-Worker Support towards Employee Engagement in Hotel Industry</i>	<i>Training and Development (X1)</i> <i>Co-Worker Support (X2)</i>	<i>Employee Engagement (Y)</i>	<i>Pearson Correlation dan Multiple Linear Regression</i>	<i>The findings showed that co-workers support bring the most significant relationship towards employee engagement in hotel industry.</i>
4	Yuswardi (2019)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam	Kepemimpinan (X1) Lingkungan kerja(X2) Kompensasi (X <sub>3</sub> ) Kepuasan kerja (X <sub>4</sub> ) Pelatihan kerja (X <sub>5</sub> )	<i>Employee Engagement (Y)</i>	Regresi linier berganda	Semua variabel tersebut diatas mempunyai hubungan erat dengan keterikatan karyawan, sehingga bila perusahaan ingin meningkatkan keterikatan karyawan.
5	Indriyani (2017)	<i>Effect of Compensation and Benefit to Employee Engagement through Organisation Brand in Indonesia's Startup Company</i>	<i>Compensation and benefit (X<sub>1</sub>)</i>	<i>Employee Engagement (Y)</i>	<i>Multiple regression</i>	<i>Result shows that organization brand failed to be mediating variable just because only compensation that haseffect, whichis on organization brand and employee engagement is affected as well by compensation</i>
6	Mohd, et.al (2016)	<i>How Work Environment affects the Employee Engagement in a Telecommunication Company</i>	<i>Rewards, (X<sub>1</sub>)</i> <i>Work Environment (X<sub>2</sub>),</i> <i>Work-life balance (X<sub>3</sub>)</i>	<i>Employee Engagement (Y)</i>	<i>Pearson's correlation analysis and multiple regression</i>	<i>Work environment is the most influential factor that contributes towards employeeengagement This is followed by rewards and work-life balance consecutively.</i>
7	Tyagi (2016)	<i>Working Environment- As a Predictor of Employee Engagement with reference to Academicians</i>	<i>Work Environment (X<sub>1</sub>)</i>	<i>Employee Engagement (Y)</i>	<i>Multiple regression</i>	<i>This study involved 13 private colleges with total 325 faculties in Gwalior region, India. The findings of the study show the significant relation between working environment and employee engagement.</i>

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
8	Othman et.al (2019)	<i>Factors Affecting Employee Engagement: A Study among Employees in the Malaysian Construction Industry.</i>	<i>Compensation (X<sub>1</sub>) Leadership (X<sub>2</sub>) Organizational Culture (X<sub>2</sub>)</i>	<i>Employee Engagement (Y)</i>	<i>Multiple Regression Analysis.</i>	<i>Data of this study collected from 150 Construction employees shows the leadership, compensation, and organizational culture have a positive significant relationship with employee engagement.</i>
9	Zainol et al. (2016)	<i>Determinants of Employee Engagement in Hotel Industry in Malaysia. A Theoretical Model</i>	<i>Reward (X<sub>1</sub>) Training and development (X<sub>2</sub>) Internal communication (X<sub>3</sub>) Leadership (X<sub>4</sub>)</i>	<i>Employee Engagement (Y)</i>	<i>Linear and multiple regression</i>	<i>Effective and good employee engagement programs contribute to increase commitments, motivation, morale and innovation. The improvements on performance and profitability of an organization and it can help all the organization to build their employee engagement among employees.</i>
10	George, et.al. (2020)	<i>Employee engagement: a mediator between organizational inducements and industry loyalty among workers in the hospitality industry in Uganda.</i>	<i>Financial rewards (X<sub>1</sub>) Career development support (X<sub>2</sub>)</i>	<i>Employee engagement (Y)</i>	<i>Multiple regression</i>	<i>Financial rewards, career development support, employee engagement and industry loyalty among Hotel workers in Uganda. The study found a positive and significant association between financial rewards and career development support on employee engagement.</i>

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2020

### **C. Kerangka Konseptual**

Sebagaimana dikemukakan oleh Rusiadi dkk. (2016:65), kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Berdasarkan pendapat tersebut, berikut ini penulis uraikan hubungan antar variabel-variabel terkait dalam penelitian ini:

#### **1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap *Employee Engagement***

Tim kerja terdiri dari orang-orang secara bekerjasama menyelesaikan tugas atau untuk mencapai suatu unit pekerjaan. Di dalam perusahaan jasa seperti Hotel, orang-orang yang bekerjasama tersebut memiliki latar belakang pendidikan, nilai-nilai maupun kepribadian yang berbeda, namun bekerjasama dan berinteraksi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kerjasama tim menjadi indikator produktivitas dan juga kepuasan kerja karyawan.

Menurut Amstrong (2018:4) kerjasama tim terbentuk karena orang-orang yang berinteraksi untuk berbagi informasi, membuat keputusan untuk membantu anggota tim melaksanakan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan bersama. Suatu kerjasama tim dapat menghasilkan sinergi yang positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usaha-usaha individu memberikan tingkat kinerja yang lebih besar dari pada jumlah input individu tersebut. Penggunaan tim yang ekstensif menciptakan potensi bagi suatu organisasi untuk produktivitas yang lebih besar. Kerjasama tim menciptakan kepuasan kerja dan rasa memiliki (*self-belonging*) terhadap tim maupun pekerjaan, yang berarti menciptakan rasa keterikatan terhadap perusahaan.

Pengaruh *teamwork* terhadap keterikatan karyawan dalam perusahaan berbasis jasa seperti Hotel terbukti signifikan. Sebagaimana dikemukakan Susanto, dkk. (2016:564), bahwa dengan kesepakatan anggota tim terhadap misi tim, masing-masing karyawan menjadi lebih bersedia untuk menaati peraturan dan lebih *engaged*. Misi tim menjadi lebih kuat diingat apabila sering disosialisasikan. Menurut Anitha (2014:318), *teamwork* yang baik dapat menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang harmonis diantara para karyawan, sehingga setiap orang merasa terikat secara positif dengan pekerjaan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement***

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktifitasnya kerja. Menurut Nitisemito (2013:183) lingkungan kerja dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hal ini ditambahkan oleh Sedarmayanti (2017:23) bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat bekerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan tercermin dalam definisi menurut Soetjipto dan Usmara (2018:87), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja



optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan semangat kerja dan konsentrasi karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi emosi karyawan, sehingga berhubungan dengan rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi tempatnya bekerja.

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee Engagement***

Secara umum, kompensasi menyangkut dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Dessler (2012:46) mengemukakan bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Mondy dan Martocchio (2016:4), kompensasi merupakan total seluruh imbalan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan karyawan bagi perusahaan.

Nawawi (2011:315) berpendapat bahwa kompensasi tidak hanya semata-mata bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para karyawan. Kompensasi timbul karena kontribusi karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Mondy (2015:4) membagi kompensasi ke dalam dua bagian besar, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi yang menjadi salah satu variabel dalam penelitian ini adalah yang pertama, yaitu pengaruh kompensasi finansial terhadap *employee engagement*. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan memilih untuk bekerja pada organisasi daripada organisasi lain. Pemberian kompensasi perlu memperhatikan prinsip keadilan, maka besarnya kompensasi yang diterima

karyawan dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap bagaimana perusahaan menghargai kontribusi mereka yang akhirnya berpengaruh pada rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

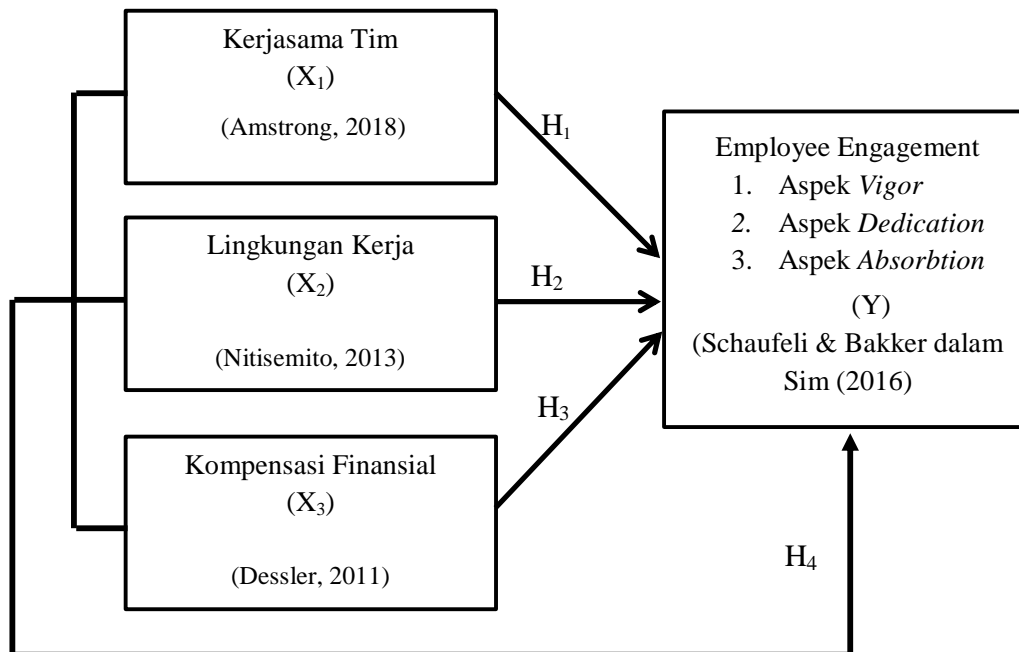
#### **4. Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Employee Engagement***

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa kerjasama tim merupakan sekelompok orang yang bekerjasama karena memiliki beberapa karakteristik dan indikator yang sama. Kesemua faktor-faktor tersebut dapat membentuk sebuah iklim kerja dimana karyawan bekerjasama. Iklim kerja yang positif menciptakan kerjasama yang harmonis, dengan begitu mempermudah pencapaian tujuan bersama. Kerjasama yang positif mendatangkan produktivitas yang lebih besar, dengan begitu setiap orang merasa terikat dan puas dengan kerjasama dan hasil yang dicapai.

Menurut Leppänen (2015:35), kompensasi dan lingkungan kerja yang mencakup respek terhadap karyawan dan kerjasama antar karyawan merupakan dua faktor yang paling tinggi mempengaruhi *employee engagement*. Penelitian komparasi rasa keterikatan karyawan dilakukan terhadap dua Hotel di Finlandia. karyawan.

Anitha (2014:308) mengemukakan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, kerjasama tim, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan perusahaan, dan kesejahteraan di tempat kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi rasa keterikatan karyawan, sehingga disebut sebagai *determinants of employee engagement*. Sejalan dengan pendapat Susanto, dkk. (2016:552) yang

menyebut kerjasama tim (*teamwork*), kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan berpengaruh terhadap *employee engagement*.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2020

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:61) bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori, dimana jawaban sementara diperoleh dari teori.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, dalam penelitian ini beberapa hipotesis ditetapkan sebagai jawaban sementara, yaitu:

1. Hipotesis H<sub>1</sub>

Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* Miyana Hotel, Medan.

2. Hipotesis H<sub>2</sub>

Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* Miyana Hotel, Medan.

3. Hipotesis H<sub>3</sub>

Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* Miyana Hotel, Medan.

4. Hipotesis H<sub>4</sub>

Kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* Miyana Hotel, Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap *employee engagement*. Menurut Sugiyono (2016:38), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel *independent* atau variabel bebas sering disebut dengan istilah variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sejalan dengan hal ini, variabel bebas dalam penelitian ini adalah tim kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel *dependent* sering disebut variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016:38), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas

Berdasarkan pemaparan di atas, yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah *employee engagement*. Unit yang akan diteliti dan menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah karyawan Miyana Hotel, Medan.

## B. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Miyana Hotel, yang beralamat di Jl. H. Anif No.28, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

### 2. Waktu Penelitian

Rencana waktu penelitian ini adalah selama 3 bulan yakni dari bulan Agustus sampai dengan November 2020. Waktu dan kegiatan penelitian digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Dan Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2020					Tahun 2021			
		Agst	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Pra-survey									
2	Pengajuan Judul									
3	Penyusunan Proposal									
4	Acc. Proposal									
5	Seminar Proposal									
6	Distribusi Kuesioner, Tabulasi dan Pengolahan Data									
8	Penyusunan Skripsi									
9	Bimbingan Skripsi									
10	Persiapan dan Pendaftaran Sidang									
11	Sidang Meja Hijau									

Sumber : Penulis, 2020

### **C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Menurut Sugiyono (2016:39), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan dibahas, yaitu:

#### **1. Variabel bebas (Independent Variable)**

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kerjasama tim, lingkungan kerja dan kompensasi finansial.

#### **2. Variabel terikat (Dependent Variable)**

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah *employee engagement*.

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Adapun penjabaran variabel-variabel tersebut ke dalam operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kerjasama Tim ( $X_1$ ),	Orang-orang yang berinteraksi untuk berbagi informasi, membuat keputusan untuk membantu anggota tim melaksanakan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan bersama. (Amstrong, 2018:4)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesamaan visi dan misi</li> <li>2. Antusiasme dan suasana kerja yang menyenangkan</li> <li>3. Menyadari peran dan tanggung jawab</li> <li>4. Menghargai perbedaan dan resolusi positif terhadap konflik.</li> </ol> (Amstrong, 2018:11)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan mengetahui visi dan misi perusahaan dengan jelas.</li> <li>2. Karyawan menyadari dirinya bagian dari tim kerja yang berperan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.</li> <li>3. Karyawan berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik daripada yang diminta</li> <li>4. Karyawan menerima saran dari rekan kerja jika hal itu untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik</li> <li>1. Karyawan mengerahkan pikiran dan tenaga untuk melakukan suatu pekerjaan dengan cara terbaik</li> <li>2. Karyawan menyadari peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan</li> <li>3. Karyawan mengerahkan potensi secara maksimal untuk mendukung pekerjaan</li> <li>4. Karyawan menghargai perbedaan pendapat</li> <li>5. Karyawan memahami cara mengemukakan ketidaksetujuan</li> <li>6. Karyawan bersedia melaksanakan keputusan bersama.</li> <li>7. Karyawan terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun</li> </ol>	Likert



Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Nitisemito, 2013:183)	Fasilitas Pencahaya-an Suhu udara Tata ruangan Nitisemito (Nitisemito, 2013:186)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas yang memadai yang mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.</li> <li>2. Lingkungan tempat karyawan bekerja yang memiliki pencahayaan yang cukup</li> <li>3. Suasana lingkungan kerja yang memiliki suhu yang optimal untuk bekerja</li> <li>4. Struktur ruangan yang memadai dalam bekerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan</li> </ol>	Likert
Kompensasi Finansial ( $X_3$ )	Pendapatan yang berbentuk uang (finansial) atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dessler (2011:46)	Gaji Insentif Tunjangan. Dessler (2011:46)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian gaji dengan jabatan</li> <li>2. Kesesuaian gaji atau upah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab</li> <li>3. Gaji yang diberikan memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.</li> <li>4. Kesesuaian gaji dengan harapan.</li> <li>5. Insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan</li> <li>6. Insentif yang diberikan sesuai dengan lama kerja</li> <li>7. Insentif yang diberikan memenuhi kebutuhan</li> <li>8. Insentif yang diberikan sesuai harapan</li> <li>9. Kemudahan dalam mendapatkan tunjangan.</li> <li>10. Kesesuaian tunjangan yang diberikan dengan yang diharapkan</li> <li>11. Kesesuaian tunjangan dengan sifat dan jenis pekerjaan.</li> </ol>	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
<i>Employee Engagement</i> (Y),	Keadaan pikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan, yang ditengarai oleh semangat, dedikasi, dan absorpsi. (Schaufeli & Bakker dalam Sim (2016: 458)	A. Aspek <i>Vigor</i> :		Likert
		1. Energi 2. Ketahanan kerja 3. Gigih ketika menghadapi rintangan  (Schaufeli & Bakker dalam Sim (2016: 458)	1. Karyawan memberikan energi untuk perusahaan agar tercapainya tujuan  2. Tingkat semangat karyawan dalam mengerjakan pekerjaan  3. Karyawan dapat terus bekerja dalam waktu yang lama  4. Karyawan tidak mudah menyerah dalam bekerja  5. Karyawan teliti dalam menghadapi kesulitan pekerjaan  6. Karyawan terampil mencari solusi dalam menghadapi kesulitan	
		B. Aspek <i>Dedication</i> :		Likert
		1. Persamaan bermakna 2. Antusiasme 3. Terinspirasi 4. Bangga 5. Merasa tertantang  (Schaufeli & Bakker dalam Sim (2016: 458)	1. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan bermakna (memiliki arti dan tujuan baginya)  2. Antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya  3. Karyawan merasa pekerjaannya menginspirasi  4. Karyawan bangga dengan pekerjaan yang dilakukan  5. Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan yang dinaunginya  6. Karyawan selalu merasa tertantang dengan pekerjaan	

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		C. Aspek <i>Absorbtion:</i>		
		1. Konsentrasi	Karyawan kosentrasi penuh dalam bekerja	Likert
		2.Penghayatan		
		3.Sulit meninggalkan pekerjaan	Karyawan menghayati pekerjaan sehingga melupakan keadaan di sekitar	Likert
		4. Bahagia		
		5.Larut dalam pekerjaan.	Karyawan kesulitan meninggalkan pekerjaan	Likert
		(Schaufeli & Bakker dalam Sim (2016: 458)	Karyawan senang saat sibuk bekerja	Likert
			Karyawaan merasa waktu cepat berlalu saat bekerja	Likert

*Sumber: Diolah oleh Penulis, 2020*

#### **D. Populasi dan Sampel/Jenis Sumber Data**

##### **1. Populasi Dan Sampel**

###### **a. Populasi**

Sebagaimana dikemukakan Manullang dan Pakpahan (2014:70), populasi merupakan suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Miyana Hotel Medan yang berjumlah 58 orang.

###### **b. Sampel**

Sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi.

Populasi pada penelitian berjumlah 58 orang yang berasal dari 8 departemen. Untuk tujuan penelitian ini, sampel yang memenuhi kriteria adalah sejumlah 48 orang. Menurut Sugiyono (2016:85) teknik pengambilan sampel demikian disebut teknik purposif (*purposive sampling*).

Tabel 3.3 Daftar Karyawan Miyana Hotel Yang Menjadi Sampel Penelitian

No	Departemen/Bagian	Jumlah karyawan
1	Accounting	7
2	Marketing	3
3	IT/PRogrammer	1
4	Engineering	7
5	Housekeeping	12
6	Front Office	6
7	Food & Beverage Service	6
8	Food & Beverage Product (Kitchen)	6
	Jumlah	48

Sumber : *Miyana Hotel, 2020*

## 2. Sumber Data

Sumber data adalah sumber diperolehnya data untuk penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah:

### a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016:41) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, dengan melalui wawancara langsung dengan pihak terkait yaitu mewawancarai bagian SDM dan karyawan serta dengan menyebar kuesioner kepada karyawan Miyana Hotel.

## b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2016:41) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini'

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Ini merupakan teknik pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian di Miyana Hotel guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara :

#### a. Wawancara

Pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunkan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan salah seorang supervisor di Miyana Hotel, Medan.

b. Kuesioner

Sugiyono (2016:41) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Oleh karena itu, kuesioner menjadi teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner diberikan kepada karyawan Miyana Hotel pada bulan September 2020.

c. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan pada penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi dilakukan pada karyawan pada akhir bulan Agustus 2020.

**2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)**

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur. Tujuan studi kepustakaan adalah untuk memperoleh data yang dapat dijadikan sebagai landasan teori yang relevan dengan masalah dalam penelitian ini.

**F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis dan pengolahan data yang dilakukan oleh penulis mengikuti alur berikut :

1. Memberikan kuesioner pada responden, yaitu sejumlah sampel yang telah ditentukan.

2. Mengumpulkan hasil jawaban kuesioner dari responden.
3. Mengelompokkan data berdasarkan jawaban dari responden.
4. Data yang berasal dari kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif.
5. Jawaban yang diperoleh dari responden disajikan dalam tabel distribusi.

Jawaban dari responden terhadap pernyataan yang diberikan diukur berdasarkan skala Likert. Skala ini populer digunakan untuk mengukur sifat, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan.

Skala Likert umumnya digunakan untuk mengukur pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu misalnya setuju tidak setuju, baik tidak baik, sesuai tidak sesuai. Jawaban yang disediakan dalam kuesioner ini menggunakan skala likert yaitu dengan cara memberikan bobot pada setiap pilihan jawaban. Skala Likert dapat dimodifikasi menjadi skala yang lebih rinci seperti pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Pemberian Nilai Untuk Pilihan Jawaban Kuesioner

Jawaban	Kode	Bobot
Sangat sesuai	Ss	5
Sesuai	S	4
Kurang sesuai	Ks	3
Tidak sesuai	Ts	2
Sangat tidak sesuai	Sts	1

*Sumber: Penulis, 2020*

Tabel di atas memperlihatkan bobot dari setiap pernyataan yang ada pada kuesioner. Setelah data dari kuesioner ditabulasi, maka langkah selanjutnya adalah

melakukan berbagai analisis yang terkait dengan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel X terhadap Y. Analisis tersebut mencakup:

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang paling mendasar untuk menggambarkan keadaan data secara umum. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang didalamnya terdapat item-item pernyataan dari variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Berdasarkan jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan.

Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori: sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, sangat tidak baik. Skor rata-rata diperoleh dengan membagi jumlah jawaban kuesioner dengan jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden, sebagaimana diperoleh dari rumus berikut:

$$\sum p = \frac{\sum \text{jawaban kuesioner}}{\sum \text{pernyataan} \times \sum \text{responden}} = \text{skor rata-rata}$$

Setelah bobot rata-rata diperoleh, nilai tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor dengan rumus berikut:

$$r = \frac{ST - SR}{K}$$



Keterangan :

$R$  = Rentang/skala

$ST$  = Bobot jawaban tertinggi

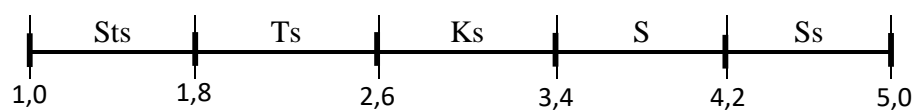
$SR$  = Bobot jawaban terendah

$K$  = Kategori

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa nilai bobot tertinggi dan terendah adalah 5 dan 1. Maka skala bobot diperoleh sebagai berikut:

$$r = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Secara kontinum skala ini terlihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Garis Kontinum Skala Bobot

*Sumber: Penulis, 2020*

Keterangan:

Sts = Sangat tidak sesuai

Ts = Tidak sesuai

Ks = Kurang sesuai

S = Sesuai

Ss = Sangat sesuai

## 2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif menurut Sugiyono (2013:54) merupakan suatu proses penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba

menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Dalam menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut :

#### **a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugiyono (2014:13), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda dipakai untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi finansial ( $X_3$ ) terhadap *employee engagement* (Y).

Rumus untuk mencari pengaruh antara variabel X dan Y sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat – *employee engagement*

$\alpha$  = Konstanta

b = Koefisien regresi

$X_1$  = Variabel bebas pertama – kerjasama tim

$X_2$  = Variabel bebas kedua – lingkungan kerja

$X_3$  = Variabel bebas ketiga – kompensasi finansial

E = Standar eror

#### **b. Analisis Korelasi Berganda**

Menurut Sugiyono (2015:191), analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua variabel independen terhadap

variabel dependen secara bersama-sama. Dalam penelitian ini hubungan antara variabel-variabel X (kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial) secara simultan terhadap *employee engagement* (Y). Selanjutnya, analisis korelasi berganda dapat diperoleh dengan rumus berikut:

$$r = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi berganda

$JK_{regresi}$  = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total korelasi

Sedangkan  $Jk_{regresi}$  diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$JK_{regresi} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y$$

$$\text{Dimana } \sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_3 Y = \sum X_3 Y - \frac{(\sum X_3)(\sum Y)}{n}$$

$\sum Y^2$  diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Dengan kriteria hasil sebagai berikut :

r = -1 berarti terdapat hubungan negatif antara variabel X dan Y

r = 0 berarti terdapat hubungan korelasi

r = 1 berarti terdapat hubungan antara variabel X dan Y

Untuk menjabarkan hubungan atau korelasi antara variabel-variabel, dalam penelitian ini penulis menggunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:184) seperti berikut :

Tabel 3.5 Koefisien Korelasi dan Artinya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono, 2014

### c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial terhadap *employee engagement* secara simultan dan parsial. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui :

#### 1. Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Pengujian ini menggunakan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a.  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, < 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap *employee engagement*.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \geq 0$ , artinya terdapat pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap *employee engagement*.

- b. Menentukan tingkat signifikan, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db) =  $n - k - 1$ , untuk mengetahui daerah  $F_{tabel}$  sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
- c. Menghitung nilai  $F_{hitung}$  untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Banyaknya variabel bebas

N = Jumlah anggota sampel

F = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  ( $n - k - 1$ ) derajat kebebasan.

- d. Perhitungan tersebut menghasilkan distribusi F dengan pembilang (K) dan dk penyebut ( $n - k - 1$ ) dengan ketentuan sebagai berikut :

1) Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$        $H_1$  diterima (signifikan)

2) Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$        $H_1$  ditolak (tidak signifikan)

## 2. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Apakah hubungan terdapat saling mempengaruhi atau tidak.

Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

- a.  $H_0 : \beta_1 < 0$ , Tidak terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap *employee engagement*.

- b.  $H_1 : \beta_1 \geq 0$ , Terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap *employee engagement*.
- c.  $H_0 : \beta_2 < 0$ , Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement*.
- d.  $H_1 : \beta_2 \geq 0$ , Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement*.
- e.  $H_0 : \beta_3 < 0$ , Tidak terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap *employee engagement*.
- f.  $H_1 : \beta_3 \geq 0$ , Terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap *employee engagement*.

Pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan taraf signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n - \sqrt{k + 1}}{1 - r^2}}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

r = nilai korelasi parsial

Kemudian hasil hipotesis  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

#### d. Koefisien Determinasi

Menurut Rusiadi (2014:215), koefisien determinasi berganda atau *R-square* ( $r^2$ ) merupakan teknik analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai  $r^2$  adalah nilai nol atau satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

##### 1. Analisis koefisien determinasi simultan

Analisis koefisien determinasi simultan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%) dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

$r^2$  = kuadrat dari koefisien ganda

##### 2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, dengan rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial sebagai berikut :

$$KD = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

$\beta$  = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

KD = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

KD = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat.

Setelah mengikuti tahapan-tahapan teknik analisis data di atas, penulis akan melakukan penarikan kesimpulan sesuai dengan kriteria-kriteria dan hasil dari analisis data. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh kesimpulan sejauh mana pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial terhadap *employee engagement* di Miyana Hotel, Medan.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

###### **a. Sejarah Miyana Hotel**

Miyana hotel (PT Arima Miyana Indo) merupakan Hotel Bintang Tiga (\*\*\*) yang mulai beroperasi sejak September 2013. Hotel ini berlokasi berdampingan dengan jalan Tol Cemara/Haji Anif yang merupakan akses terdekat menuju Bandara Kuala Namu International berjarak tempuh kurang lebih 30 menit. Miyana hotel memiliki design bangunan Elegan dan Minimalis, bangunan berlantai lima memiliki 120 kamar, dan 5 ruang pertemuan serta Sky Ballroom. Miyana hotel juga memberikan fasilitas pendukung untuk seluruh kebutuhan bisnis anda, mencakupi akomodasi, meeting perusahaan, event, seminar, serta perayaan sosial.

Disamping beberapa fasilitas akomodasi yang kami sediakan, Miyana Hotel juga memiliki ruang meeting dari kapasitas 20 – 1000 orang dengan fasilitas tambahan lainnya adalah *Cemara Kafe* dan *Restaurant, Miyana Lounge & Karaoke* yang membuat para tamu merasa rileks dan nyaman, untuk menikmati menu-menu dan fasilitas yang kami sediakan selama menginap di Miyana Hotel.

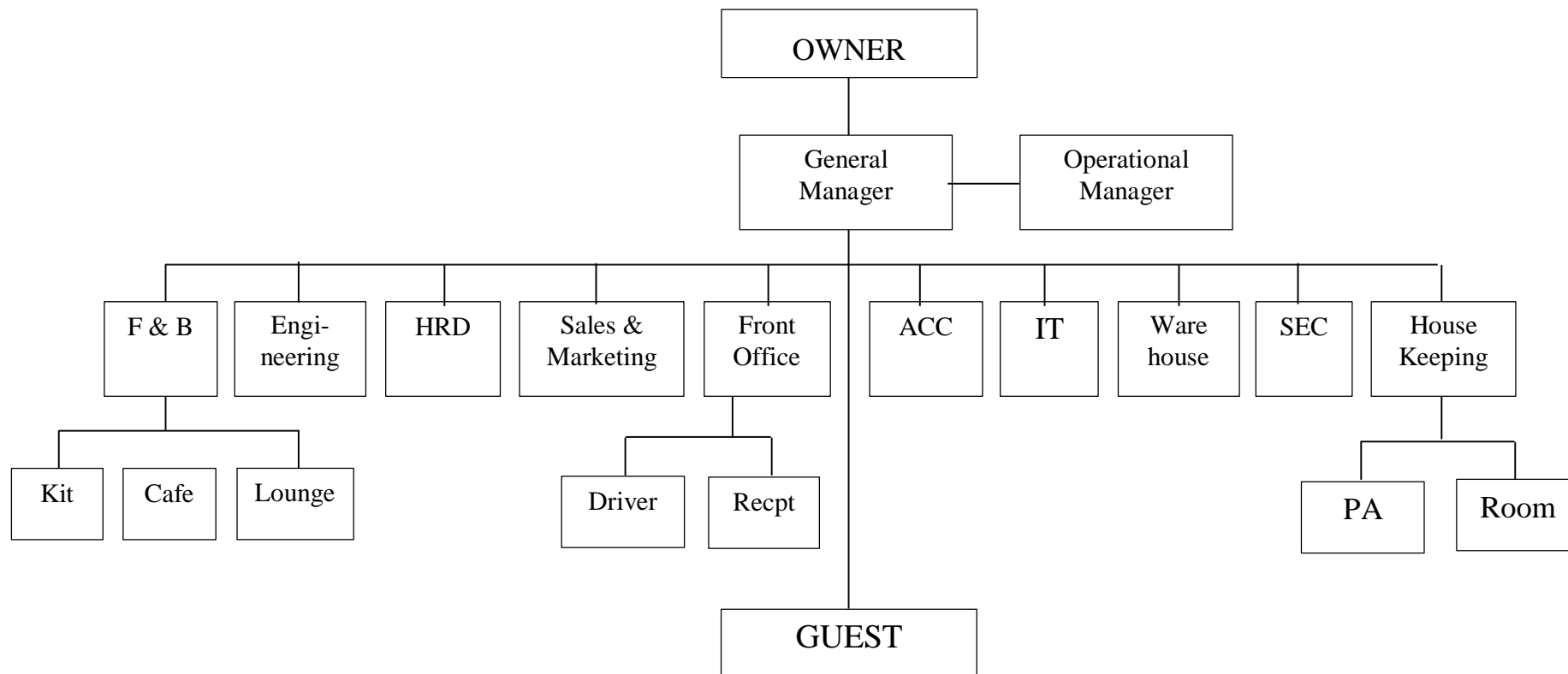
###### **b. Visi dan Misi Miyana Hotel**

Visi dan Misi Miyana Hotel diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pelayanan yang lebih baik dan konsisten.
- 2) Memberikan keuntungan kepada pemilik, kontribusi kepada Pemda dan Pegawai
- 3) Memberikan peluang karir untuk pengembangan staf dan meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 4) Memaksimalkan citra Miyana Hotel Medan di Indonesia & International
- 5) Menegakkan ekstra pelayanan/*care* menjadi cara berpikir dan berkerja yang lebih baik
- 6) Membangun hubungan kerjasama yang baik kepada seluruh *customer* dari waktu ke waktu dengan sepenuh hati.
- 7) Memberikan bimbingan dan pelatihan secara menyeluruh bagi karyawan secara mendasar, sehingga hasil yang diharapkan dapat diraih secara optimal terutama dalam memberikan pelayanan bagi seluruh customer.
- 8) Membangun hubungan kerjasama dengan perusahaan perusahaan baik di bidang travel maupun industri.
- 9) Manajemen yang kompeten dan profesional dan mampu mengarahkan para karyawan, sehingga dapat dipastikan seluruh manager cermat dan tepat dalam membuat kontrak kerjasama dengan jangka waktu tertentu.

**c. Struktur Organisasi Miyana Hotel**

Saat ini Miyana Hotel memiliki karyawan sebanyak 58 orang, yang siap melayani sesuai standard hotel khusus *Food & Beverage* Hotel dengan jumlah tamu 500 orang. Struktur organisasi perusahaan dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Miyana Hotel  
 Sumber: Miyana Hotel, 2021

#### d. Sistem Pelayanan Miyana Hotel

Miyana Hotel akan menyesuaikan dengan sistem pelayanan standar Hotel berbintang dan dilayani dengan staf profesional dalam menangani menyajikan makanan dan minuman.

#### e. Fasilitas Miyana Hotel

- 1) Kamar Hotel, terdiri dari: *Premier Suite, Platinum Suite, Miyana Plus Room, Noble Room* dan *Cozy Room*
- 2) *Dinning Room*, terdiri dari *Cemara Kafe* dan *Miyana Lounge*
- 3) *Ballroom & Hall*, terdiri dari *Sky Ballroom, Grand Cemara, Lotus*
- 4) Fasilitas Lainnya, terdiri dari *Jess Spa, Sip Courier*, dan *Airport Shu*

## 2. Frekuensi Karakteristik Responden

### a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	20	41,7
	Wanita	27	56,3
	Tidak menyebutkan	1	2
Jumlah		48	100

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari total 48 responden, responden terbanyak adalah wanita yaitu 27 responden (56.3%), pria 20 responden (41.7%), sedangkan sisanya 1 (2%) responden tidak menyebut jenis kelamin.

## b. Usia Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	< 21 tahun	1	2,1
	21 - 25 tahun	24	50,0
	26 - 30 tahun	16	33,3
	31 - 35 tahun	2	4,2
	36 - 40 tahun	2	4,2
	> 40 tahun	3	6,3
Jumlah		48	100

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.2 menunjukkan, terlihat bahwa responden berusia <21 sebanyak 1 orang (2.1%), responden-responden berusia 21 sampai dengan 25 tahun sebanyak 24 orang (50%), responden-responden berusia 26 sampai dengan 30 tahun sebanyak 16 orang (33.3%), responden-responden berusia 31 sampai dengan 35 tahun sebanyak 2 orang (4.2%), demikian juga dengan usia 35 sampai dengan 40 tahun, dan selebihnya berusia di atas 40 tahun sebanyak 3 orang (6.3%). Dengan demikian, mayoritas karyawan Miyana Hotel berusia 21 sampai dengan 25 tahun.

## c. Status Responden

Tabel 4.3 Karakteristik Status Responden

Karakteristik		Frekuensi	%
Status Responden	Lajang	27	56,3
	Menikah	20	41,7
	Duda / Janda	1	2,1
Jumlah		48	100

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa 27 responden (56.3%) dengan status lajang, 20 responden (41.7%) dengan status menikah, sementara sisanya 1

responden (2.1%) memiliki status duda. Mayoritas karyawan Miyana Hotel adalah berstatus lajang yaitu sebanyak 27 orang.

#### d. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.4 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir Responden	SMP	0	0,0
	SMA/SMK	11	22,9
	Diploma	19	39,6
	S1	18	37,5
	S2	0	0,0
	S3	0	0,0
Jumlah		48	10

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tidak ada responden yang berpendidikan terakhir SMP, sementara responden berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 11 responden (22.9%), responden berpendidikan diploma sebanyak 19 orang (39.6%), responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 18 orang (37.5%), sementara berpendidikan terakhir S2 dan S3 tidak ada (0%). Mayoritas karyawan Miyana berpendidikan Diploma dan Sarjana (S1).

#### e. Masa Bekerja Responden

Tabel 4.5 Karakteristik Masa Bekerja Responden

Karakteristik		Frekuensi	%
Masa Bekerja Responden	< 1 tahun	15	31,3
	1 s.d < 3 tahun	17	35,4
	3 s.d < 5 tahun	11	22,9
	5 s.d < 8 tahun	5	10,4
	> 8 tahun	0	0,0
Jumlah		48	100

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 15 orang (31.3%), bekerja 1 sampai dengan 3 tahun sebanyak 17 orang (35.4%), bekerja 3 sampai kurang dari 5 tahun sebanyak 11 orang (22.9%), dan 5 sampai kurang dari 8 tahun sebanyak 5 orang (10.4%), sedangkan dengan masa kerja delapan tahun ke atas tidak ada. Data ini memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Miyana Hotel adalah dengan masa kerja 3 sampai dengan 5 tahun.

### 1. Frekuensi Jawaban Responden

Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner memiliki lima opsi jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Setiap pilihan jawaban memiliki bobot nilai dalam skala Likert sebagai berikut:

Tabel 4.6 Bobot Pertanyaan Kuesioner

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat tidak setuju	Sts	1
Tidak Setuju	Ts	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	Ss	5

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Jawaban dari setiap pertanyaan ditabulasi, setelah itu jawaban responden atas setiap butir pertanyaan disimpulkan menurut kategori. Kategori untuk rata-rata nilai jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Nilai Rata-rata	Keterangan
1.00 sampai dengan 1.80	Tidak baik
1.81 sampai dengan 2.60	Kurang baik
2.61 sampai dengan 3.40	Cukup baik
3.41 sampai dengan 4.20	Baik
4.21 sampai dengan 5.00	Sangat baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Hasil kuesioner menunjukkan berbagai ragam jawaban untuk masing-masing butir pertanyaan. Jawaban untuk setiap pertanyaan ditabulasi ke dalam frekuensi. Berikut ini merupakan frekuensi untuk setiap jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

**a. Kerjasama Tim (X1)**

Variabel Kerjasama Tim terdiri dari empat (4) indikator, yaitu visi-misi yang jelas, antusiasme, peran dan tanggungjawab, serta perbedaan dan resolusi konflik. Frekuensi untuk setiap indikator diperlihatkan di bawah ini.

**1) Visi dan Misi yang jelas**

Pengetahuan karyawan terhadap visi dan misi yang jelas dari Miyana Hotel ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8 Karyawan Mengetahui Visi Dan Misi Perusahaan Dengan Jelas

Pernyataan X1-1					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	1	2,08	2,08	2,08
	Netral	13	27,08	27,08	29,17
	Setuju	25	52,08	52,08	81,25
	Sangat setuju	9	18,75	18,75	100,00
	Total	48	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,88			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 9 orang responden (18,75%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X1-1. Sedangkan 25 orang responden (52,08%) memberikan jawaban setuju, 13 orang responden (27,5%) memberikan jawaban netral, dan 3 orang responden (2,8%) memberikan jawaban tidak setuju. Sehingga sebagian mayoritas responden



setuju dengan pertanyaan X1-1 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,88 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X1-2 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Karyawan merupakan bagian dari tim kerja yang berperan untuk mencapai visi dan misi perusahaan

Pernyataan X1-2					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	1	2,08	2,08	2,08
	Netral	12	25,00	25,00	27,08
	Setuju	25	52,08	52,08	79,17
	Sangat setuju	10	20,83	20,83	100,00
	Jumlah	48	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,92			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Tabel 4.9 memperlihatkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 10 orang responden (20,83%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X1-2. Sedangkan 25 orang responden (52,08%) memberikan jawaban setuju, 12 orang responden (25%) memberikan jawaban netral, dan 1 orang responden (2,8%) memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X1-2 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,92 yang menunjukkan kategori baik.

## 2) Antusiasme

Ada tiga butir pertanyaan untuk menilai antusiasme karyawan Miyana Hotel, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Karyawan Berinisiatif Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Baik Daripada Apa Yang Diminta

Pernyataan X1-3					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	7	14,58	14,58	14,58
	Setuju	31	64,58	64,58	79,17
	Sangat setuju	10	20,83	20,83	100,00
	Jumlah	48	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,06			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 10 orang responden (20,83%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X1-3. Sedangkan 31 orang responden (64,58%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (14,58%) memberikan jawaban netral, dan 0 orang responden (0%) memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X1-3 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,06 yang menunjukkan kategori baik.

Tabel 4.11 Karyawan bersedia untuk menerima saran dari rekan kerja jika hal itu untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik

Pernyataan X1-4					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	5	10,42	10,42	10,42
	Setuju	36	75,00	75,00	85,42
	Sangat setuju	7	14,58	14,58	100
	Total	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,04			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.11 memperlihatkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 7 orang responden (14,58%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap

pertanyaan X1-4, sedangkan 36 orang responden (75,00%) memberikan jawaban setuju, 5 orang responden (10,42%) memberikan jawaban netral, dan tidak ada responden yang tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X1-4 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,04 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X1-5 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Karyawan Bersedia Mengerahkan Pikiran Dan Tenaga Untuk Mendapatkan Cara Terbaik Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan.

Pernyataan X1-5					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	7	14,58	14,58	14,58
	Setuju	36	75,00	75,00	89,58
	Sangat setuju	5	10,45	10,45	100,00
	Jumlah	48	100	100.00	
Rata-rata Penilaian		3,96			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Tabel 4.12 memperlihatkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 5 orang responden (10,45%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X1-5. Sedangkan 36 orang responden (75,00%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (14,58%) memberikan jawaban netral, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X1-5 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,96 yang menunjukkan kategori baik.

### 3) Peran dan Tanggungjawab

Sebanyak dua pertanyaan digunakan untuk menilai peran dan tanggungjawab karyawan Miyana Hotel yang akan diuraikan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.13 Karyawan Bersedia Mengerahkan Pikiran Dan Tenaga Untuk Mendapatkan Cara Terbaik Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan.

Pernyataan X1-6					
	Jawaban	<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0,00
	Tidak Setuju	1	2,08	2,08	2,08
	Netral	13	27,08	27,08	29,17
	Setuju	27	56,25	56,25	85,42
	Sangat setuju	7	14,58	14,58	100,00
	Total	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,83			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 7 orang responden (14,58%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X1-6. Sedangkan 27 orang responden (56,25%) memberikan jawaban setuju, 13 orang responden (27,08%) memberikan jawaban netral, dan 1 orang responden (2,08%) memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X1-6 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,83 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X1-7 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Karyawan Mengerahkan Kemampuan Dan Potensi Saya Secara Maksimal Untuk Dalam Melaksanakan Tugas-Tugas Setiap Hari

Pernyataan X1-7					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	3	6,25	6,25	6,25
	Setuju	36	75,00	75,00	81,25
	Sangat setuju	9	18,75	18,75	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,13			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Tabel di atas memperlihatkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 9 orang responden (18,75%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X1-7, sedangkan 36 orang responden (75,00%) memberikan jawaban setuju, 3 orang responden (6,25%) memberikan jawaban netral, dan tidak ada responden yang tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X1-6 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,13 yang menunjukkan kategori baik.

#### 4) Perbedaan dan Resolusi Konflik

Terdapat empat butir pertanyaan untuk mengukur perbedaan dan resolusi konflik. Hasil penilaian atas masing-masing pernyataan ditunjukkan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.15 Karyawan Mengerahkan Kemampuan Dan Potensi Saya Secara Maksimal Untuk Dalam Melaksanakan Tugas-Tugas Setiap Hari

Pernyataan X1-8					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	5	10,42	10,42	10,42
	Netral	9	18,75	18,75	29,17
	Setuju	29	60,42	60,42	89,58
	Sangat setuju	5	10,42	10,42	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,71			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 5 orang responden (10,42%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X1-8. Sedangkan 29 responden (60,42%) memberikan jawaban setuju, 9 orang responden (18,75%) memberikan jawaban netral, dan 5 orang responden (10,42%) memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X1-8 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,71 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X1-9 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Karyawan Bersedia Melakukan Keputusan Bersama, Meski Hal Itu Tidak Sepenuhnya Dia Setujui.

Pernyataan X1-9					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	4	8,33	8,33	8,33
	Netral	23	47,92	47,92	56,25
	Setuju	19	39,58	39,58	95,83
	Sangat setuju	2	4,17	4,17	100,00
	Total	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,40			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 2 orang responden (4,17%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X1-9. Sedangkan 19 orang responden (39,58%) memberikan jawaban setuju, 23 orang responden (47,92%) memberikan jawaban netral, dan 4 orang responden (8,33%) memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden netral dengan pertanyaan X1-9 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,40 yang menunjukkan kategori cukup baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X1-10 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Karyawan Tahu Cara Terbaik Mengajukan Keberatan Maupun Kesepahaman.

Pernyataan X1-10					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	1	2,08	2,08	2,08
	Netral	14	29,17	29,17	31,25
	Setuju	29	60,42	60,42	91,67
	Sangat setuju	4	8,33	8,33	100
	Total	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,75			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 4 orang responden (8,33%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X1-10, sedangkan 29 orang responden (60,42%) memberikan jawaban setuju, 14 orang responden (29,17%) memberikan jawaban netral, dan 1 orang responden (2,08%) memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X1-10 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,75 yang menunjukkan kategori baik.

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X1-11 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Karyawan Bersedia Menerima Saran Dan Kritik Dari Rekan Kerja Dan Atasan Apalagi Jika Pandangan Saya Ternyata Keliru.

Pernyataan X1-11					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	5	10,42	10,42	10,42
	Setuju	31	64,58	64,58	75,00
	Sangat setuju	12	25,00	25,00	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		4.15			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 12 orang responden (25,00%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X1-11, sedangkan 31 orang responden (64,58%) memberikan jawaban setuju, 5 orang responden (10,42%) memberikan jawaban netral, dan tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X1-11 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,15 yang menunjukkan kategori baik.

## **b. Lingkungan Kerja (X2)**

Variabel Lingkungan Kerja yang dibagi ke dalam lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terdiri dari lima (5) indikator.

### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Terdapat empat indikator yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik, yaitu pendukung kerja, pencahayaan, suhu udara dan tata ruangan. Frekuensi



dan nilai rata-rata untuk masing-masing indikator ditunjukkan pada tabel-tabel berikut:

a) Pendukung Kerja

Terdapat dua pertanyaan digunakan untuk menilai pendukung kerja karyawan Miyana Hotel yang akan diuraikan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.19 Karyawan Diberikan Fasilitas Yang Cukup Lengkap Untuk Mempermudah Penyelesaian Tugas-Tugas.

Pernyataan X2-1					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	1	2,08	2,08	2,08
	Netral	7	14,58	14,58	16,67
	Setuju	39	81,25	81,25	97,92
	Sangat setuju	1	2,08	2,08	100
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3.83			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 1 orang responden (2,08%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X2-1, sedangkan 39 orang responden (81,25%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (14,58%) memberikan jawaban netral, dan 1 orang yang memberikan jawaban tidak setuju (2,08%). Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X2-1 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,83 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X2-2 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Karyawan Dapat Menggunakan Fasilitas Yang Disediakan Perusahaan Dan Berfungsi Dengan Baik.

Pernyataan X2-2					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	9	18,75	18,75	18,75
	Setuju	32	66,67	66,67	85,42
	Sangat setuju	7	14,58	14,58	100
	Total	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,96			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 7 orang responden (14,58%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X2-2, sedangkan 32 responden (66,67%) menjawab setuju, 9 orang responden (18,75%) menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X2-2 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,96 yang menunjukkan kategori baik.

#### b. Pencahayaan

Pertanyaan yang digunakan untuk menilai pencahayaan ruangan kerja Miyana Hotel diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4.21 Karyawan Memiliki Area Kerja Dengan Pencahayaan Yang Cocok Sehingga Benda-Benda Di Sekitar Dapat Terlihat Dengan Baik.

Pernyataan X2-3					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	2	4,17	4,17	4,17
	Netral	9	18,75	18,75	22,92
	Setuju	33	68,75	68,75	91,67
	Sangat setuju	4	8,33	8,33	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,81			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 4 orang responden (8,33%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X2-3, sedangkan 33 orang responden (68,75%) memberikan jawaban setuju, 9 responden (18,75%) memberikan jawaban netral, dan tidak 2 orang yang memberikan jawaban tidak setuju (4,17%). Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X2-3 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,81 yang menunjukkan kategori baik.

c. Suhu Udara

Terdapat dua butir pertanyaan untuk menilai kenyamanan karyawan sehubungan dengan suhu udara sebagaimana terlihat pada tabel frekuensi berikut:

Tabel 4.22 Karyawan Memiliki Area Kerja Dengan Suhu Udara Yang Dapat Dikontrol Sesuai Kebutuhan, Dan Peralatan Pengukur Suhu Yang Bekerja Dengan Baik.

Pernyataan X2-4					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	4	8,33	8,33	8,33
	Netral	18	37,50	37,50	45,83
	Setuju	22	45,83	45,83	91,67
	Sangat setuju	4	8,33	8,33	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,54			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.22 memperlihatkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 4 orang responden (8,33%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X2-4, sedangkan 22 orang responden (45,83%) memberikan jawaban setuju, 18 orang responden (37,50%) memberikan jawaban netral, dan tidak 4 orang yang memberikan jawaban tidak setuju (8,33%). Terlihat

mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X2-4 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,54 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X2-5 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.23 Karyawan Memiliki Area Kerja Dengan Kualitas Udara Yang Sehat Dan Nyaman, Tidak Berbau

Pernyataan X2-5					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	2	4,17	4,17	4,17
	Netral	10	20,83	20,83	25,00
	Setuju	32	66,67	66,67	91,67
	Sangat setuju	4	8,33	8,33	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3.79			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 4 orang responden (8,33%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X2-5, sedangkan 32 orang responden (66,67%) memberikan jawaban setuju, 10 orang responden (20,83%) memberikan jawaban netral, dan tidak 2 orang yang memberikan jawaban tidak setuju (4,17%). Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X2-4 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,79 yang menunjukkan kategori baik.

#### d. Tata Ruangan

Dua butir pertanyaan digunakan untuk menilai kenyamanan karyawan sehubungan dengan tata ruanga, sebagaimana terlihat pada tabel frekuensi berikut:

Tabel 4.24 Karyawan Memiliki Lingkungan Kerja Yang Selalu Terjaga Kerapian Dan Kebersihannya.

Pernyataan X2-6					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	1	2,08	2,08	2,08
	Netral	13	27,08	27,08	29,17
	Setuju	31	64,58	64,58	93,75
	Sangat setuju	3	6,25	6,25	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3.75			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 3 orang responden (6,25%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X2-6, sedangkan 31 orang responden (64,58%) setuju, 13 orang responden (27,08%) netral, dan 1 orang memberikan jawaban tidak setuju (2,08%). Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X2-6 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,75 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X2-7 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.25 Karyawan memiliki area kerja dengan dekorasi dan tata letak barang yang tepat, dapat terjangkau dengan mudah saat dibutuhkan

Pernyataan X2-7					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	7	14,58	14,58	14,58
	Setuju	36	75,00	75,0	89,58
	Sangat setuju	5	10,42	10,42	100,00
	Total	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3.96			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.25 menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 5 orang responden (10,42%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X2-7, sedangkan 36 orang responden (75,00%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (14,58%) memberikan jawaban netral, dan tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X2-7 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,96 yang menunjukkan kategori baik.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Terdapat tiga butir pertanyaan untuk mengukur lingkungan kerja non-fisik atau hubungan antara karyawan. Hasil penilaian setiap pertanyaan ditampilkan pada tabel-tabel berikut berikut:

Tabel 4.26 Karyawan Memiliki Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Kerja Yang Lain.

Pernyataan X2-8					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	7	14,58	14,58	14,58
	Setuju	29	60,42	60,42	75,00
	Sangat setuju	12	25,00	25,00	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		4.10			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 12 orang responden (25%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X2-8, sedangkan 29 orang responden (60,42%) setuju, 7 orang responden (14,58%) netral, dan tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X2-8 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,10 yang menunjukkan kategori

baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X2-9 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.27 Karyawan Memiliki Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Kerja Yang Lain Di Luar Departemen

Pernyataan X2-9					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	8	16,67	16,67	16,67
	Setuju	26	54,17	54,17	70,83
	Sangat setuju	14	29,17	29,17	100
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,13			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.27 menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 14 orang responden (29,17%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X2-9, sedangkan 26 orang responden (54,17%) setuju, 8 orang responden (16,67%) netral, dan tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X2-9 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,13 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X2-10 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.28 Karyawan Memiliki Hubungan Yang Sangat Baik Dengan Atasan

Pernyataan X2-10					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	1	2,08	2,08	2,08
	Netral	6	10,42	10,42	12,50
	Setuju	39	81,25	81,25	93,75
	Sangat setuju	3	6,25	6,25	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3.92			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.28 memperlihatkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 3 orang responden (6,25%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X2-10, sedangkan 39 orang responden (81,25%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (10,47%) memberikan jawaban netral, dan 1 orang memberikan jawaban tidak setuju (2,08%). Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X2-10 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,92 yang menunjukkan kategori baik.

**c. Kompensasi Finansial (X3)**

Variabel Kompensasi finansial terdiri dari dua (2) indikator, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Frekuensi untuk setiap indikator diperlihatkan di bawah ini.

**1) Kompensasi Langsung**

Empat (4) butir pertanyaan untuk menilai kompensasi langsung, sebagaimana ditunjukkan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.29 Karyawan Menerima Besaran Gaji Yang Memuaskan Dan Sebanding Dengan Pekerjaannya.

Pernyataan X3-1					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	5	10,42	10,42	10,42
	Netral	22	45,83	45,83	56,25
	Setuju	20	41,46	41,46	97,92
	Sangat setuju	1	2,08	2,08	100
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3.92			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*



Tabel 4.29 di atas memperlihatkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 1 orang responden (2,08%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X3-1, sedangkan 20 orang responden (45,83%) memberikan jawaban setuju, 22 orang responden (45,83%) memberikan jawaban netral, dan 5 orang memberikan jawaban tidak setuju (10,42%). Terlihat mayoritas responden netral dengan pertanyaan X3-1 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,92 yang menunjukkan kategori cukup baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X3-1 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.30 Karyawan Menerima Bonus Dan Insentif Yang Memuaskan Dan Adil.

Pernyataan X3-2					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	4	8,33	8,33	8,33
	Netral	20	41,67	41,67	50,00
	Setuju	23	47,92	47,92	97,92
	Sangat setuju	1	2,08	2,08	100,00
	Total	48	100	100.00	
Rata-rata Penilaian		3.44			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Tabel 4.30 di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 1 orang responden (2,08%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X3-2, sedangkan 23 orang responden (47,92%) memberikan jawaban setuju, 20 orang responden (41,67%) memberikan jawaban netral, dan 4 orang memberikan jawaban tidak setuju (8,33%). Terlihat mayoritas responden netral dengan pertanyaan X3-2 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,44 yang menunjukkan kategori cukup baik.

Tabel 4.31 Karyawan Menerima Gaji Atau Upah Tepat Pada Waktu Yang Telah Ditetapkan

Pernyataan X3-3					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	12	25,00	25,00	25,00
	Setuju	29	60,42	60,42	85,42
	Sangat setuju	7	14,58	14,58	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,90			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.31 menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 7 orang responden (14,58%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X3-3, sedangkan 29 orang responden (60,42%) memberikan jawaban setuju, 120 orang responden (25,00%) memberikan jawaban netral, dan tidak ada responden memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X3-3 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,90 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X3-4 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.32 Karyawan Menerima Tunjangan Hari Raya (THR) Secara Rutin Setiap Tahun Dengan Besaran Yang Memuaskan.

Pernyataan X3-4					
Jumlah		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	20	41,67	41,67	41,67
	Setuju	25	52,08	52,08	93,75
	Sangat setuju	3	6,25	6,25	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3.65			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.32 memperlihatkan terlihat bahwa dari 48 orang responden, terdapat 3 orang responden (6,25%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X3-4, sedangkan 25 orang responden (52,08%) setuju, 20 orang responden (41,67%) netral, dan tidak ada responden memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X3-4 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,65 yang menunjukkan kategori baik.

## 2) Kompensasi Tidak Langsung

Terdapat tiga (3) butir pertanyaan untuk menilai kompensasi langsung, sebagaimana ditunjukkan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.33 Karyawan Memiliki Jaminan Sosial (Kesehatan Dan Kematian) Atas Tanggungan Pemberi Kerja (Perusahaan).

Pernyataan X3-5					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	13	27,08	27,08	27,08
	Setuju	31	64,58	64,58	91,67
	Sangat setuju	4	8,33	8,33	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3.81			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.33 memperlihatkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 4 orang responden (8,33%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X3-5, sedangkan 31 orang responden (64,58%) setuju, 13 orang responden (27,08%) netral, dan tidak ada responden memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X3-5 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,81 yang menunjukkan kategori baik.

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X3-6 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.34 Karyawan Mendapat Cuti Tahunan Tanpa Pemotongan Gaji.

Pernyataan X3-6					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	3	6,25	6,25	6,25
	Netral	13	27,08	27,08	33,33
	Setuju	28	58,33	58,33	91,67
	Sangat setuju	4	8,33	8,33	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,69			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.34 menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 4 orang responden (8,33%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X3-6, sedangkan 28 orang responden (58,33%) setuju, 13 orang responden (27,08%) netral, dan 3 orang responden memberikan jawaban tidak setuju (6,25%). Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X3-6 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,69 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X3-7 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.35 Karyawan Mendapat Layanan Rumah Sakit Yang Baik Oleh Perusahaan Melalui BPJS Kesehatan

Pernyataan X3-7					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	2	4,17	4,17	4,17
	Netral	14	29,17	29,17	33,33
	Setuju	28	58,33	58,33	91,67
	Sangat setuju	4	8,33	8,33	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,71			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.35 di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 4 orang responden (8,33%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X3-7, sedangkan 28 orang responden (58,33%) memberikan jawaban setuju, 14 orang responden (29,17%) memberikan jawaban netral, dan 2 orang responden memberikan jawaban tidak setuju (4,17%) Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X3-6 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,71 yang menunjukkan kategori baik.

**d. *Employee Engagement (Y)***

Variabel *employee engagement* diukur dengan tiga (tiga) indikator, yaitu aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Frekuensi untuk setiap indikator diperlihatkan di bawah ini.

**1) *Vigor***

Empat pertanyaan digunakan untuk mengukur indikator *vigor*, sebagaimana ditunjukkan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.36 Karyawan Selalu Selalu Bersemangat Untuk Berangkat Bekerja Setiap Harinya

Pernyataan Y-1					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	1	2,08	2,08	2,08
	Netral	15	31,25	31,25	33,33
	Setuju	26	54,17	54,17	87,50
	Sangat setuju	6	12,50	12,50	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,77			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.36 menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 6 orang responden (15,50%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y-1, sedangkan 26 orang responden (54,17%) memberikan jawaban setuju, 15 orang responden (31,25%) memberikan jawaban netral, dan 1 orang responden memberikan jawaban tidak setuju (2,08%). Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan Y-1 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,77 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y-2 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.37 Karyawan Selalu Bersemangat Sewaktu Sedang Melakukan Tugas-Tugas Di Tempat Kerja.

Pernyataan Y-2					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	1	2,08	2,08	2,08
	Netral	14	29,17	29,17	31,25
	Setuju	29	60,42	60,42	91,67
	Sangat setuju	4	8,33	8,33	100,00
	Total	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3.75			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.37 di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 4 responden (8,33%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y-2, sedangkan 29 responden (60,42%) menjawab setuju, 14 responden (29,17%) menjawab netral, dan 1 orang responden memberikan jawaban tidak setuju (2,08%). Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan Y-2 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,75 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y-3 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.38 Karyawan Tidak Mudah Menyerah Meski Menghadapi Kendala Dalam Pekerjaan.

Pernyataan Y-3					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	15	31,25	31,25	31,25
	Setuju	26	54,17	54,17	85,42
	Sangat setuju	7	14,58	14,58	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,83			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.38 di atas memperlihatkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 7 orang responden (14,58%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y-3, sedangkan 26 orang responden (54,17%) menjawab setuju, 15 orang responden (31,25%) menjawab netral, dan tidak ada responden memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan Y-3 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,83 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y-4 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.39 Karyawan Ulet Dan Sabar Dalam Bekerja, Bahkan Sewaktu Menghadapi Hal Yang Rumit Dan Perlu Kesabaran.

Pernyataan Y-4					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	13	27,08	27,08	27,08
	Setuju	28	58,33	58,33	85,42
	Sangat setuju	7	14,58	14,58	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3.88			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel di menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 7 orang responden (14,58%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y-4, sedangkan 28 orang responden (58,33%) memberikan jawaban setuju, 13 orang responden (27,08%) memberikan jawaban netral, tidak ada responden memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan Y-4 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,88 yang menunjukkan kategori baik.

## 2) *Dedication*

Ada lima (5) pertanyaan untuk mengukur indikator *dedication*. Hasil penilaian untuk tiap pertanyaan ditunjukkan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.40 Karyawan Dapat Bekerja Dalam Jangka Waktu Yang Lama Sampai Tiba Jam Istirahat Dan Pulang.

Pernyataan Y-5					
	Jawaban	<i>Freq.</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	2	4,17	4,17	4,17
	Netral	16	33,33	33,33	37,50
	Setuju	23	47,92	47,92	85,42
	Sangat setuju	7	14,58	14,58	100,00
	Total	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,73			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Tabel 4.40 di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 7 orang responden (14,58%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y-5, sedangkan 23 orang responden (47,92%) memberikan jawaban setuju, 16 orang responden (33,33%) memberikan jawaban netral, dan 2 orang responden memberikan jawaban tidak setuju.



Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan Y-5 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,73 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y-6 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.41 Karyawan Antusias Dengan Apa Pun Yang Berhubungan Pekerjaannya

Pernyataan Y-6					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	11	22,92	22,92	22,92
	Setuju	32	66,67	66,67	89,58
	Sangat setuju	5	10,42	10,42	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,88			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari 48 orang responden, terdapat 5 orang responden (10,42%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y-6, sedangkan 32 orang responden (66,67%) memberikan jawaban setuju, 11 orang responden (22,92%) memberikan jawaban netral, tidak ada responden memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan Y-6 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,88 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y-7 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.42 Karyawan Merasa Pekerjaannya Menantang Dan Bermakna

Pernyataan Y-7					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	1	2,08	2,08	2,08
	Netral	15	31,25	31,25	33,33
	Setuju	24	50,00	50,00	83,33
	Sangat setuju	8	16,67	16,67	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3.81			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari 48 orang responden, terdapat 8 orang responden (16,67%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y-7, sedangkan 24 orang responden (50,00%) setuju, 15 orang responden (31,25%) netral, dan 1 orang responden (2,08%) memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan Y-7 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,81 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y-8 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.43 Karyawan Merasa Berkontribusi Sewaktu Tamu/ Pelanggan Puas Dengan Hasil Pekerjaan Saya.

Pernyataan Y-8					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	7	14,58	14,58	14,58
	Setuju	34	70,83	70,83	85,42
	Sangat setuju	7	14,58	14,58	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		4.00			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari 48 orang responden, terdapat 7 orang responden (14,58%) yang memberikan jawaban sangat

setuju terhadap pertanyaan Y-8, sedangkan 34 orang responden (70,83%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (14,58%) memberikan jawaban netral, tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan Y-8 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,00 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y-9 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.44 Karyawan Bangga Dengan Pekerjaan Yang Dilakukan

Pernyataan Y-9					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	1	2,08	2,08	2,08
	Netral	10	20,83	20,83	22,92
	Setuju	28	58,33	58,33	81,25
	Sangat setuju	9	18,75	18,75	100,00
	Jawaban	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3.94			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari 48 orang responden, terdapat 9 orang responden (18,75%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y-9, sedangkan 28 orang responden (58,33%) memberikan jawaban setuju, 10 orang responden (20,83%) memberikan jawaban netral, dan 1 orang responden (2,08%) memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan Y-9 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,94 yang menunjukkan kategori baik.

### 3) Absorption

Terdapat lima (5) butir pertanyaan untuk mengukur indikator *absorption*. Hasil penilaian untuk tiap pertanyaan ditunjukkan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.45 Karyawan Selalu Fokus Ketika Sedang Bekerja.

Pernyataan Y-10					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	10	20,83	20,83	20,83
	Setuju	26	54,17	54,17	75,00
	Sangat setuju	12	25,00	25,00	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		4.04			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari 48 orang responden, terdapat 12 orang responden (25%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y-10, sedangkan 26 responden (54,17%) menjawab setuju, 10 orang responden (20,83%) menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan Y-9 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,04 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y-11 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.46 Karyawan Merasa Waktu Cepat Berlalu Ketika Sedang Bekerja.

Pernyataan Y-11					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	1	2,08	2,08	2,08
	Netral	15	31,25	31,25	33,33
	Setuju	23	47,92	47,92	81,25
	Sangat setuju	9	18,75	18,75	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3.83			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari 48 orang responden, terdapat 9 orang responden (18,75%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y-11, sedangkan 23 orang responden (47,92%) memberikan jawaban setuju, 15 orang responden (31,25%) memberikan jawaban netral, 1 orang responden yang memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan Y-11 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,83 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y-12 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.47 Karyawan Selalu Memastikan Pekerjaannya Tepat Dan Lengkap Sebelum Beristirahat

Pernyataan Y-12					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	12	25,00	25,00	25,00
	Setuju	27	56,25	56,25	81,25
	Sangat setuju	9	18,75	18,75	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,94			

*Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021*

Tabel di menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 9 orang responden (18,75%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y-12, sedangkan 27 orang responden (56,25%) menjawab setuju, 12 orang responden (25%) menjawab netral, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan Y-12 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,94 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y-13 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.48 Karyawan Selalu Merasa Bahagia Sewaktu Pekerjaannya Selesai Dengan Hasil Yang Sangat Baik Dan Tepat Waktu

Pernyataan Y-13					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	7	14,58	14,58	14,58
	Setuju	34	70,83	70,83	85,42
	Sangat setuju	7	14,58	14,58	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		4.00			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.48 menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 7 orang responden (14,58%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y-13, sedangkan 34 responden (70,83%) menjawab setuju, 7 responden (14,58) menjawab netral, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan Y-13 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,00 yang menunjukkan kategori baik. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y-14 yang dikumpulkan dari 48 responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.49 Karyawan Merasa Terikat Dengan Pekerjaannya

Pernyataan Y-14					
Jumlah		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	1	2,08	2,08	2,08
	Netral	17	35,42	35,42	37,50
	Setuju	23	47,92	47,92	85,42
	Sangat setuju	7	14,58	14,58	100,00
	Jumlah	48	100	100,00	
Rata-rata Penilaian		3.75			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.49 menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terdapat 7 orang responden (14,58%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap

pertanyaan Y-14, sedangkan 23 orang responden (14,58%) memberikan jawaban setuju, 23 orang responden (47,92%) memberikan jawaban netral, dan 1 orang responden (2,08%) yang memberikan jawaban tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan Y-14 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,75 yang menunjukkan kategori baik.

#### 4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan untuk untuk mengetahui kevalidan dari data dan keterandalan data. Masing-masing pengujian dikemukakan di bawah ini:

##### a. Uji Validitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:95), uji validitas bertujuan untuk mengukur sah (valid) tidaknya suatu hasil kuesioner. Hasil kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut. Kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden perlu diuji dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan valid. Sebaliknya jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tidak valid. Pada penelitian ini,  $n = 48$ , maka  $r_{tabel}$  bernilai 0,284. Maka validitas pertanyaan dapat diketahui dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila  $r_{hitung} < 0,284$ , berarti butir pertanyaan tidak valid atau tidak sah.
- 2) Bila  $r_{hitung} > 0,284$ , berarti butir pertanyaan valid atau sah.

*Software SPSS* dapat mempermudah cara untuk mengetahui validitas yaitu terlihat pada hasil *Corrected Item-Total Correlation*. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$

dengan  $r_{\text{tabel}}$  untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dari setiap variabel disajikan pada tabel berikut ini:

### 1) Validitas X1

Tabel 4.50. Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kerjasama Tim (X1)

Pertanyaan ke-	Simbol	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	X1.1	0,324	0,284	Valid
2	X1.2	0,302	0,284	Valid
3	X1.3	0,301	0,284	Valid
4	X1.4	0,377	0,284	Valid
5	X1.5	0,354	0,284	Valid
6	X1.6	0,446	0,284	Valid
7	X1.7	0,376	0,284	Valid
8	X1.8	0,544	0,284	Valid
9	X1.9	0,328	0,284	Valid
10	X1.10	0,628	0,284	Valid
11	X1.11	0,322	0,284	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver.25, 2021

Hasil pengujian validitas Tabel 4.50 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{\text{hitung}}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Kerjasama Tim (X1) lebih besar dari 0.284. Sesuai dengan ketentuan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan terbukti valid.

### 2) Validitas X2

Tabel 4.51. Validitas Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pertanyaan ke-	Simbol	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	X2.1	0,616	0,284	Valid
2	X2.2	0,381	0,284	Valid
3	X2.3	0,531	0,284	Valid
4	X2.4	0,751	0,284	Valid
5	X2.5	0,633	0,284	Valid
6	X2.6	0,610	0,284	Valid
7	X2.7	0,622	0,284	Valid
8	X2.8	0,455	0,284	Valid
9	X2.9	0,562	0,284	Valid
10	X2.10	0,635	0,284	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver.25, 2021



Hasil pengujian validitas Tabel 4,51 memperlihatkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Lingkungan Kerja (X2) lebih besar dari 0,284. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan terbukti valid.

### 3) Validitas X3

Tabel 4.52. Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi Finansial (X3)

Pertanyaan ke-	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	X3.1	0,729	0,284	Valid
2	X3.2	0,677	0,284	Valid
3	X3.3	0,08	0,284	Valid
4	X3.4	0,706	0,284	Valid
5	X3.5	0,751	0,284	Valid
6	X3.6	0,693	0,284	Valid
7	X3.7	0,705	0,284	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver.25, 2021

Hasil pengujian validitas Tabel 4.52 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Kompensasi Finansial (X3) lebih besar dari 0.284. Berdasarkan ketentuan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan terbukti valid.

### 4) Validiats Y

Tabel 4.53 Validitas Butir Pertanyaan Variabel *Employee Engagement* (Y)

Pertanyaan ke-	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Y.1	0,407	0,284	Valid
2	Y.2	0,322	0,284	Valid
3	Y.3	0,446	0,284	Valid
4	Y.4	0,648	0,284	Valid
5	Y.5	0,791	0,284	Valid
6	Y.6	0,823	0,284	Valid
7	Y.7	0,837	0,284	Valid
8	Y.8	0,711	0,284	Valid
9	Y.9	0,414	0,284	Valid
10	Y.10	0,748	0,284	Valid
11	Y.11	0,403	0,284	Valid

12	Y.13	0,556	0,284	Valid
13	Y.13	0,718	0,284	Valid
14	Y.14	0,477	0,284	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver.25, 2021

Hasil pengujian validitas Tabel 4.53 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel *Employee Engagement* (Y) lebih besar dari 0,284. Berdasarkan ketentuan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan untuk Variabel Y terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Hasil pengujian validitas pada seluruh butir pertanyaan X1, X2, X3, dan Y menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan lebih besar dari 0,284. Secara keseluruhan butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid atau layak digunakan.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:57), uji reliabilitas atau keterandalan adalah cara untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak acak. Sebaliknya jika jawaban terhadap indikator-indikator tersebut acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena

instrumen sudah baik. Menurut Sujarweni (2016: 239), uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Widyanto (2010:43) mengemukakan ketentuan uji reliabilitas sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's alpha  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir pertanyaan-pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel atau handal
- 2) Jika nilai Cronbach's alpha  $< r_{\text{tabel}}$  maka butir pertanyaan-pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel atau handal

Uji reliabilitas juga dilakukan untuk mengetahui ketarandalan semua butir pertanyaan dalam kuesioner dengan menggunakan *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)*. Sesuai dengan ketentuan di atas, apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0.284$  maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat, atau dikatakan andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel-tabel berikut:

### 1) Reliabilitas X1

Tabel 4.54 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim (X1)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.747	11

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk Variabel X1 sebesar 0,747. Nilai ini lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kerjasama Tim (X1) dikatakan telah reliabel atau andal.

## 2) Reliabilitas X2

Tabel 4.55 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.776	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk Variabel X2 sebesar 0,776 lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$ . Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) telah reliabel.

## 3) Reliabilitas X3

Tabel 4.56 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial (X3)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.805	7

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk Variabel X3 sebesar 0,805. Nilai ini lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kompensasi Finansial (X3) dikatakan telah reliabel atau andal.

## 4) Reliabilitas Y

Tabel 4.57 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Employee Engagement* (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.853	14

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk Variabel Y sebesar 0,853 lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel *Employee Engagement* (Y) telah reliabel.

Keseluruhan uji reliabilitas terhadap variabel X1, X2, X3, dan Y memperlihatkan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga disimpulkan reliabel dan pengujian selanjutnya yakni uji asumsi klasik dapat dilanjutkan.

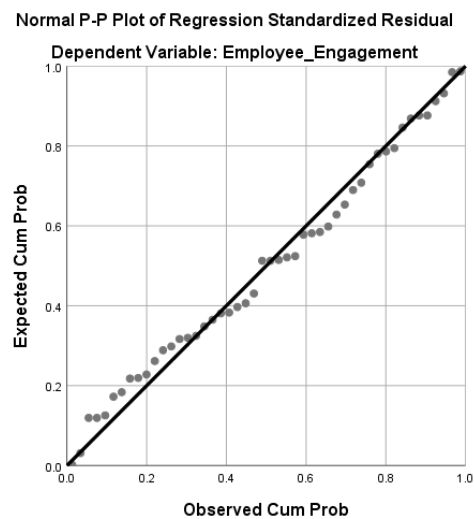
## 5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Uji asumsi klasik yang akan dilakukan dalam penelitian ini mencakup uji normalitas data, uji multikolienaritas, dan uji heteroskestisitas.

### a. Uji Normalitas Data

Ghozali (2016:154) mengemukakan, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan metode grafik yakni dengan *normal probability plot* dan *histogram*, serta uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Ketentuan normalitas yaitu apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka disimpulkan data tidak terdistribusi normal.

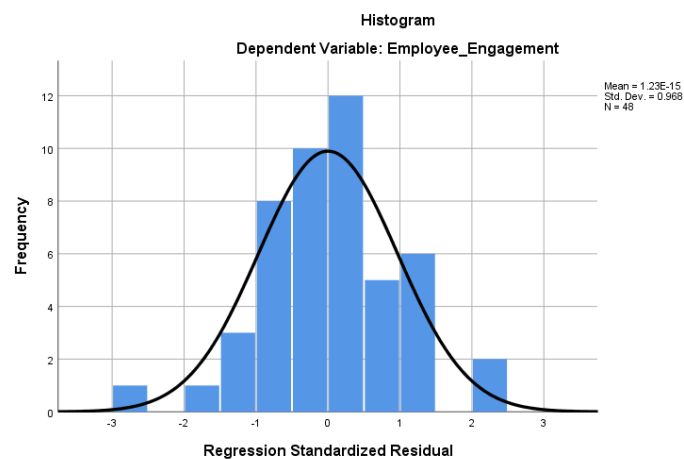
*Normal probability plot* dan *histogram* merupakan perbandingan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Hal ini dapat dilakukan dengan SPSS, sebagaimana ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 4.2 Normal P-Plot

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Gambar 4.2 menunjukkan sebaran data berada di sekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpecah jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi pengujian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.



Gambar 4.3 Histogram

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021.

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa bentuk histogram menggambarkan data yang berdistribusi normal atau mendekati normal karena membentuk seperti lonceng (*bell shaped*), sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat dipenuhi. Analisis statistik lain digunakan untuk mengetahui normalitas data yaitu dengan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* (KS). Hasil pengujian menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.58 Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>				
		<i>Unstandardized Residual</i>	<i>Unstandardized Residual</i>	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		48	48	48
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000	.0000000	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.94079803	3.40264315	2.90371566
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.100	.152	.112
	<i>Positive</i>	.100	.123	.075
	<i>Negative</i>	-.087	-.152	-.112
<i>Test Statistic</i>		.100	.152	.112
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>	.070 <sup>c</sup>	.177 <sup>c</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>				
<i>b. Calculated from data.</i>				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Uji Kolmogorov-Smirnov yang dikemukakan pada Tabel 4.58 di atas, memperlihatkan bahwa nilai signifikan Asymp. 7 Sig. (2-tailed) masing-masing sebesar 0,200, 0,070, dan 0,177. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian disimpulkan data terdistribusi normal.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas menurut pendapat Ghazali (2016;103) bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi berganda. Apabila korelasi yang tinggi ditemukan di antara

variabel-variabel bebas, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Hal itu mengakibatkan nilai *standar error* yang besar, akibatnya ketika koefisien diuji,  $t_{\text{hitung}}$  akan bernilai kecil dari  $t_{\text{tabel}}$  yang berarti tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas, dan sebaliknya. Dalam penelitian ini, hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.59 Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	-1.546	8.324			
	Kerjasama_Tim	.908	.137	.688	.913	1.096
	Lingkungan_Kerja	.322	.185	.206	.697	1.435
	Kompensasi_Finansial	.163	.215	.093	.657	1.522
a. <i>Dependent Variable: Employee_Engagement</i>						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver.25, 2021

Tabel 4.59 menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Interpretasi untuk setiap variabel dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,913 yang berarti  $>0,1$ , sementara nilai VIF 1.096 yang berarti  $<10$ . Berdasarkan ketentuan disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.



- 2) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,697 yang berarti  $>0,1$ , sementara nilai VIF 1.435 yang berarti  $<10$ . Berdasarkan ketentuan disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.
- 3) Variabel Kompensasi Finansial ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,657 yang berarti  $>0,1$ , sementara nilai VIF 1.522 yang berarti  $<10$ . Berdasarkan ketentuan disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil uji multikolinetas di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016;134), uji heteroskedastisitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah dalam terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* dan uji statistik Glejser menggunakan *software SPSS*.

Grafik *scatterplot* dihasilkan dari nilai *ZPRED* (nilai prediksi) dan *SRESID* (nilai residualnya) dengan ketentuan apabila tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol saja pada sumbu  $y$ , maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil *scatterplot* yang diperoleh dari data penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 4.4 *Scatterplot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver.25, 2021*

Gambar *Scatterplot* memperlihatkan titik-titik data yang berjumlah 48 titik tersebar di sekitar garis 0. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Terlihat bahwa penyebaran titik-titik data terjadi secara acak atau tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Cara kedua untuk mengetahui heteroskedastisitas adalah dengan uji statistik Glesjer. Dalam uji ini dilakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap nilai absolute dari hasil residual dari proses regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji Glejser adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.60 Hasil Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	7.562	5.290		1.429	<b>.160</b>
	Kerjasama Tim	-.035	.087	-.064	-.407	<b>.686</b>
	Lingkungan Kerja	-.107	.118	-.162	-.907	<b>.369</b>
	Kompensasi Finansial	.033	.136	.044	.240	<b>.811</b>
<i>a. Dependent Variable: Abs_RES</i>						

Sumber: Hasil olah data SPSS ver.25, 2021.

Berdasarkan uji Glejser di atas terlihat bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Kerjasama Tim (X1) sebesar 0,686 yang berarti lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan variabel bebas Kerjasama Tim (X1) tidak mengalami heterokedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,369 yang berarti lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja (X2) tidak mengalami heterokedastisitas.
- 3) Nilai signifikansi dari variabel Kompensasi Finansial (X3) sebesar 0,811 yang berarti lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan variabel bebas Kompensasi Finansial (X3) tidak mengalami heterokedastisitas.

Berdasarkan uji Glejser diketahui bahwa variabel-variabel bebas tidak heteroskedastisitas. Dengan melihat hasil *scatterplot* dan uji Glejser dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Ini merupakan model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Pada penelitian ini, untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas digunakan *SPSS*. Hasil uji regresi linear berganda terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.61 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	(Constant)	-1.546	8.324	
	Kerjasama Tim (X1)	.908	.137	.688
	Lingkungan Kerja (X2)	.322	.185	.206
	Kompensasi Finansial (X3)	.163	.215	.093

*a. Dependent Variable: Employee Engagement (Y)*

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021*

Berdasarkan uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.56 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -1,546 + 0,908X_1 + 0,322X_2 + 0,163X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Kerjasama Tim (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi Finansial (X3), maka *Employee Engagement* (Y) nilainya minus -1.546.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kerjasama Tim (X1) sebesar 1 satuan, maka *Employee Engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0.908 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, sehingga semakin besar nilai kerjasama tim, maka *employee engagement* semakin meningkat. Sebaliknya, jika kerjasama tim menurun maka *employee engagement* akan menurun.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka *Employee Engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,322 satuan. Hal ini menandakan bahwa Komunikasi Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Apabila terjadi peningkatan pada kenyamanan lingkungan kerja, maka terjadi juga peningkatan terhadap *employee engagement* dan hal sebaliknya dapat terjadi.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompensasi Finansial (X3) sebesar 1 satuan, maka *Employee Engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,163 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, sehingga semakin tinggi kompensasi finansial, maka akan meningkatkan *employee engagement*, sebaliknya semakin rendah kompensasi finansial akan menurunkan tingkat keterikatan karyawan.

## 7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap. Uji hipotesis terdiri dari Uji t (parsial) dan Uji F (simultan). Berikut ini akan dikemukakan hasil dari Uji t dan Uji F.

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Cara lain untuk melakukan uji parsial adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$ , di mana:

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, sedangkan  $H_a$  ditolak. Ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima, sedangkan  $H_0$  ditolak. Ini berarti terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil dari Uji t yang dilakukan dengan *SPSS* ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.62 Hasil Uji t (Parsial)

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	-.186	.854
	Kerjasama Tim (X1)	6.637	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	1.737	.089
	Kompensasi Finansial (X3)	.761	.451
<i>a. Dependent Variable: Employee Engagement (Y)</i>			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 45.  $t_{\text{tabel}}$  dapat diperoleh dengan mengetikkan  $=\text{tinv}(0.05,45)$  pada Ms. Excel, sehingga diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,014. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

1) Pengaruh Kerjasama Tim (X1) terhadap *Employee Engagement* (Y).

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}}$  dari variabel Kerjasama Tim (X1) sebesar 6.637, dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,014 maka diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ . Disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Selain itu, nilai signifikan t dari variabel Kerjasama Tim (X1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kerjasama Tim (X1) terhadap *Employee Engagement* (Y) secara parsial.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Employee Engagement* (Y).

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}}$  dari variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1.737, dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,014 maka diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ . Disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Selain itu, nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,089, dimana nilai ini lebih besar dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Oleh karena itu, hasil pengujian tidak memenuhi persamaan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Employee Engagement* (Y) secara parsial.

3) Pengaruh Kompensasi Finansial (X3) terhadap *Employee Engagemetn* (Y).

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  dari variabel Kompensasi Finansial (X3) sebesar 0,761, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,014 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Disimpulkan  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Selain itu, nilai signifikan t dari variabel Kompensasi Finansial (X3) sebesar 0,451, dimana nilai ini lebih besar dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Oleh karena itu, hasil pengujian tidak memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi Finansial (X3) terhadap *Employee Engagement* (Y) secara parsial.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi *Employee Engagement* (Y) adalah variabel Kerjasama Tim (X1) karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar yaitu sebesar 6,637, lalu diikuti oleh variabel Lingkungan Kerja (X2) yang memiliki nilai t hitung sebesar 1,737, sedangkan pengaruh terkecil adalah Kompensasi Finansial (X3) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar sebesar 0.761.

**b. Uji F (simultan)**

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Hal ini dapat dilihat dari tingkat



signifikansi (*level of significance*). Dasar untuk nilai signifikan adalah 0,05 atau 5%, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dimana,

- 1)  $H_0$  berarti tidak ada pengaruh signifikan dari Kerjasama Tim (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) secara simultan terhadap *Employee Engagement* (Y).
- 2)  $H_a$  berarti ada pengaruh signifikan dari Kerjasama Tim (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) secara simultan terhadap *Employee Engagement* (Y).

Hasil pengujian terhadap pengaruh secara simultan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan SPSS, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.63 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	804.708	3	268.236	19.371	.000 <sup>b</sup>
	Residual	609.271	44	13.847		
	Total	1413.979	47			
a. Dependent Variable: <i>Employee Engagement</i> (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial (X3), Kerjasama Tim (X1), Lingkungan Kerja (X2)						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Tabel 4.63 menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, ini berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga berdasarkan ketentuan Uji F disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Selain itu, pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ .

Tabel di atas juga memperlihatkan nilai Fhitung sebesar 19,371, sementara nilai F tabel dapat diketahui dengan rumus Excel, dimana diperoleh Ftabel sebesar 2,812. Karena nilai Fhitung  $19,371 > Ftabel\ 2,812$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Berdasarkan hasil kedua analisis di atas dapat dikatakan bahwa Kerjasama Tim (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) secara simultan berpengaruh terhadap *Employee Engagement* (Y).

## 8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka dikatakan ada pengaruh yang besar dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Kerjasama Tim (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) terhadap variabel *Employee Engagement* (Y) ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.64 Hasil Uji Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.540	3.721
a. <i>Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial (X3), Kerjasama Tim (X1), Lingkungan Kerja (X2)</i>				
b. <i>Dependent Variable : Employee Engagement (Y)</i>				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,540 yang dapat disebut koefisien determinasi. Hal ini

menunjukkan bahwa 54% dari *Employee Engagement* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial. Sedangkan sisanya sebesar 46% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,754. Nilai R menunjukkan hubungan antara Kerjasama Tim (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) terhadap *Employee Engagement* (Y). Hal ini mengindikasikan ada pengaruh yang erat antara Kerjasama Tim (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) terhadap *Employee Engagement* (Y), hal itu karena nilai R yang berada pada rentang 0,6 s.d 0,79. Semakin besar nilai R, semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil yang diperoleh dengan nilai R dibandingkan untuk mengetahui keterkaitan antar variabel. Tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.65 Hasil Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat tidak erat
0,2 – 0,39	Tidak erat
0,4 – 0,59	Cukup erat
<b>0,6 – 0,79</b>	<b>Erat</b>
0,8 – 0,99	Sangat erat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis yang diperoleh dengan menggunakan SPSS terhadap data yang berasal dari jawaban responden telah dipaparkan sebelumnya. Hasil-hasil analisis tersebut menjadi dasar untuk menyimpulkan pengaruh antara kerjasama tim, lingkungan kerja, kompensasi finansial terhadap *employee engagement*, seperti yang diuraikan berikut ini:

### 1. Pengaruh Kerjasama Tim (X1) terhadap *Employee Engagement* (Y)

Hipotesis H1 yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi: Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* Miyana Hotel Medan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai regresi sebesar 0,908 yang mengindikasikan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Dapat disimpulkan bahwa terciptanya kerjasama tim yang semakin baik akan berpengaruh besar terhadap peningkatan rasa keterikatan karyawan. Sebaliknya, jika tidak terdapat kerjasama tim yang erat atau mengalami penurunan, maka akan mengurangi rasa keterikatan karyawan terhadap Miyana Hotel.

Dilihat dari hasil uji  $t$ , dimana nilai  $t_{hitung}$  variabel Kerjasama Tim (X1) sebesar 6.637, sementara nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,014. Berdasarkan ketentuan, jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Selain itu, nilai signifikan  $t$  dari variabel Kerjasama Tim (X1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan

signifikan  $<0,05$ . Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Kerjasama Tim (X1) terhadap *Employee Engagement* (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* Miyana Hotel Medan. Disimpulkan bahwa hipotesis H1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar.

Butir pernyataan kuesioner untuk mengukur kerjasama tim menunjukkan bahwa karyawan memiliki pandangan yang sangat positif terhadap rekan kerja, dimana mayoritas (93%) karyawan bersedia menerima saran dan kritik dari rekan kerja dan atasan jika hal itu membantu mereka untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Hal ini juga tercermin dari penghargaan karyawan terhadap perbedaan pendapat, dimana 73% karyawan menghargai pendapat orang lain dan 69% tahu caranya mengungkapkan ketidaksetujuan dengan cara yang baik kepada rekan kerja lainnya. Mayoritas karyawan (83%) juga bersedia mengerahkan kemampuan dan potensi secara maksimal untuk dalam melaksanakan tugas-tugas setiap hari.

Dibandingkan dengan teori, penelitian ini sesuai dengan pendapat Armstrong (2018:16) yang mengatakan bahwa karyawan yang merasa berada di zona *engage* “*exhibiting a togetherness or connectivity that creates engagement, team members talked about a deep commitment to one another*” yang berarti karyawan merasa terikat dengan pekerjaan akan menunjukkan rasa keterhubungan satu-sama lain, membicarakan pekerjaan dan merasa bertanggungjawab terhadap satu-sama lain dalam kerjasama tim.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Anitha (2014:318) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, dimana salah satunya adalah kerjasama tim. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Susanto, dkk (2016:564) dan Yuswardi (2019:21) yang menemukan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, karyawan yang menunjukkan tingkat penghargaan dan kesediaan bekerjasama karyawan yang rendah mengakibatkan rasa keterikatan karyawan yang rendah pula. Karyawan yang menghargai pendapat orang lain dan kerelaan untuk melakukan keputusan bersama merupakan hal penting dalam kerjasama tim. Hal ini tercermin dari jawaban mayoritas responden yang setuju bahwa dirinya merupakan bagian dari tim kerja yang berperan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Sejalan dengan pendapat Schaufeli dan Baker dalam Shahidan dkk. (2016:22) bahwa ada hubungan positif antara dukungan rekan kerja dengan keterikatan karyawan. Andrew dan Sofian (2012:502) berpendapat bahwa bekerja dalam tim kerja yang lebih kecil dengan rekan kerja yang sangat berbakat dan kooperatif dipandang sebagai persyaratan penting untuk keterlibatan karyawan tingkat tinggi. Hal ini sesuai dengan kondisi Miyana Hotel, dimana setiap departemen merupakan tim kecil dengan jumlah karyawan kurang dari 10 orang sehingga setiap rekan kerja memiliki keterlibatan yang lebih tinggi untuk mendukung satu sama lain sehingga tercipta rasa keterikatan karyawan.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap *Employee Engagement* (Y)

Hipotesis H2 yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* Miyana Hotel Medan. Berdasarkan hasil analisis dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai regresi sebesar 0,322 yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, sehingga terciptanya lingkungan kerja yang semakin nyaman meningkatkan rasa keterikatan karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang mendukung karyawan untuk melakukan tugas-tugasnya, maka akan mengurangi rasa keterikatan karyawan.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Lingkungan Kerja (X2) yang diperoleh dari uji t adalah sebesar 1,737, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,014. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,089, dimana nilai ini sedikit lebih besar dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Hasil pengujian tidak memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* Miyana Hotel Medan. Oleh karena itu hipotesis H2 yang diajukan tidak dapat diterima.

Temuan penelitian ini secara parsial tidak menjawab identifikasi masalah point nomor 2, dimana karyawan menganggap suhu udara masih kurang

mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan nyaman. Hal ini dikategorikan sebagai lingkungan kerja fisik yang belum sepenuhnya nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktifitas pekerjaan meskipun karyawan memiliki area kerja dan penerangan yang cukup berpengaruh terhadap rasa keterikatan karyawan.

Menurut Nitisemito (2013:186), lingkungan kerja yang baik ditandai dengan fasilitas yang memadai, pencahayaan dan suhu udara yang cukup, dan struktur ruangan yang nyaman bagi pekerja untuk melaksanakan aktivitasnya. Berdasarkan butir kuesioner untuk mengukur lingkungan kerja, diketahui bahwa mayoritas karyawan mengatakan diberi fasilitas kerja yang cukup dan berfungsi dengan baik (83%), memiliki ruangan kerja yang nyaman (85%), memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dalam divisi dan luar divisi (84%) dan memiliki hubungan yang baik dengan atasan (87%). Selain itu, hampir setengah dari karyawan (54%) mengatakan kurang nyaman dengan suhu udara di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement* secara parsial kurang signifikan. Dibandingkan dengan teori, penelitian ini sedikit berbeda dari hasil penelitian yang dikemukakan oleh Anitha (2014:318) yang menjelaskan 7 (tujuh) determinan atau variabel yang mempengaruhi *employee engagement*, dimana determinan kedua yang paling signifikan adalah lingkungan kerja. Perlu diperhatikan bahwa dalam penelitian Anitha (2014:311) dilakukan terhadap sampel yang lebih besar yaitu sebanyak 383 responden dari kalangan karyawan pada level managerial bawah hingga atas. Orang-orang yang bekerja pada tingkat manajerial akan lebih mempertimbangkan faktor kenyamanan lingkungan kerja sebagai faktor utama keterikatan terhadap



pekerjaan dibanding karyawan dari satu unit kerja yang lebih kecil. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Susanto, dkk. (2016:564) dan Yuswardi (2019:21) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan variabel lain berpengaruh yang positif dan signifikan *employee engagement*, tetapi tidak secara parsial.

### **3. Pengaruh Kompensasi Finansial (X3) Terhadap *Employee Engagement* (Y)**

Hipotesis H3 yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi: Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* Miyana Hotel Medan. Dilihat dari hasil uji t, dimana nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompensasi Finansial (X3) sebesar 0.761, sementara nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,014. Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Akan tetapi, nilai signifikan t dari variabel Kompensasi Finansial (X3) sebesar 0,451, dimana nilai lebih besar dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu, hasil pengujian tidak memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* Miyana Hotel Medan. Oleh karena itu hipotesis H3 yang diajukan tidak dapat diterima.

Jawaban karyawan terhadap butir-butir pertanyaan kuesioner yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial, diketahui bahwa karyawan Miyana Hotel menerima jenis kompensasi finansial langsung maupun tidak

langsung Nawawi (2011:315) berupa gaji, bonus, tunjangan hari raya, jaminan sosial dan asuransi. Hal ini sesuai dengan teori Dessler (2011:46) yang menyebutkan indikator kompensasi. Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa hampir setengah dari karyawan berpendapat kurang puas terhadap besaran kompensasi finansial langsung yang mereka terima (43 sampai dengan 50%). Sebagian besar karyawan (72 sampai dengan 75%) karyawan merasa puas dengan kompensasi finansial tidak langsung yang mereka terima. Akan tetapi dari segi lain, mayoritas karyawan (75%) berpendapat mereka puas dengan ketepatan waktu pembayaran kompensasi finansial.

Temuan dalam penelitian ini sedikit berbeda dari hasil penelitian yang dikemukakan oleh Anitha (2014:318) yang menjelaskan 7 (tujuh) determinan atau variabel yang mempengaruhi *employee engagement*, dimana salah satunya adalah kompensasi. Hasil penelitian ini berbeda karena penelitian Anitha (2014:311) dilakukan terhadap sampel yang lebih besar yaitu sebanyak 383 responden dari kalangan karyawan pada level managerial bawah hingga atas. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa puas dengan besaran gaji yang diterima saat ini, meskipun di sisi lain merasa puas dengan kompensasi finansial tidak langsung dan pembayaran gaji yang tepat waktu. Perlu dipertimbangkan bahwa perbedaan ini dapat muncul karena situasi di masa pandemi, dimana karyawan lebih memilih untuk tetap bekerja dan menerima gaji demi memenuhi kebutuhan pokok meskipun jumlahnya tidak sesuai yang diharapkan. Rasa keterikatan karyawan bukan didasarkan pada faktor kompensasi finansial namun pada faktor lain di luar cakupan permasalahan dalam penilitan ini. Selain itu, sebagian besar karyawan mengaku masih berpikir untuk mencari pekerjaan lain.

Teori sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Susanto, dkk. (2016:564) yang menemukan bahwa kompensasi dan variabel lain berpengaruh yang positif dan signifikan *employee engagement*, namun tidak secara parsial.

#### **4. Pengaruh Kerjasama Tim (X1), Lingkungan Kerja (X2), Dan Kompensasi Finansial (X3) Terhadap *Employee Engagement* (Y)**

Hipotesis ke-empat yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* Miyana Hotel Medan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) secara serentak atau simultan berpengaruh terhadap *Employee Engagement* (Y). Hal itu ditunjukkan dari hasil uji t dan F dimana nilai Fhitung  $19,371 > F_{tabel} 2.812$ , yang berarti hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) secara simultan berpengaruh terhadap *Employee Engagement* (Y).

Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 4. Meskipun ada karyawan berpikir untuk mencari pekerjaan lain, hal ini sebagian besar disebabkan oleh faktor kurang merasa puas dengan besaran kompensasi langsung yang diterima saat ini. Rasa keterikatan karyawan tetap tinggi karena diimbangi oleh kepuasan akan kerjasama tim yang signifikan.

Dilihat dari hasil analisis, indikator *employee engagement* mencakup 3 aspek yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Ketiga indikator yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker dalam Sim (2016: 458) ini tercermin dari jawaban responden sehubungan dengan semangat kerja, tanggungjawab terhadap pekerjaan, kegigihan dalam menghadapi pekerjaan yang rumit, kebermaknaan, rasa bangga terhadap pekerjaan dan waktu yang digunakan.

Hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas karyawan Miyana Hotel memiliki tingkat *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang dikategorikan baik. Diketahui bahwa mayoritas karyawan Miyana Hotel bekerja dengan sabar sewaktu menghadapi hal yang rumit, misalnya sewaktu menghadapi pelanggan. Selain itu kebanyakan (79 sampai 85) dari karyawan bangga dan merasa pekerjaan mereka bermakna dan selalu fokus sewaktu bekerja.

Dilihat dari tingkat keterikatan, karyawan Miyana Hotel dikategorikan memiliki keterlibatan baik (*engaged*). Hal ini sesuai teori Arianti dkk. (2020:34) yang berpendapat karyawan memiliki keterikatan dengan perusahaan yang ditunjukkan dengan semangat, dan merasakan hubungan mendalam terhadap tempatnya bekerja. Sejalan dengan pendapat Rachmatullah, dkk. (2015:2926) dan Suharnomo (2016:2) karyawan dikatakan memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaan sewaktu mereka menemukan makna dalam pekerjaannya, menerima dukungan interpersonal yang positif dari rekan kerja, dan berada pada lingkungan kerja yang berfungsi secara efisien atau memberi kompensasi yang memadai dan memuaskan bagi karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim lingkungan kerja dan kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh

terhadap *Employee Engagement* Miyana Hotel Medan. Hal ini sesuai dengan pendapat Anitha (2014:308), dan Susanto, dkk. (2016:564). Akan tetapi jika dilihat secara sendiri-sendiri atau parsial, hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee engagement*. Hal ini sesuai dengan teori Amstrong (2018:4) dan temuan Susanto, dkk. (2016:1), bahwa variabel kerjasama tim lingkungan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh secara serempak terhadap *employee engagement*.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan sebagaimana dipaparkan pada Bab-IV, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, dimana nilai regresi sebesar 0,908, sementara nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,637 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,014 dan signifikansi 0.000.
2. Lingkungan kerja secara parsial kurang berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, dimana nilai regresi sebesar 0,322, sementara nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,737 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,014 dan signifikansi 0.089.
3. Kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, dimana nilai regresi sebesar 0,163, sementara nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,761 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,014 dan signifikansi 0.451.
4. Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* Miyana Hotel Medan, dengan nilai regresi masing-masing sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19.371, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2.812.

## 5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan di atas, beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Miyana Hotel untuk tetap mempertahankan kerjasama tim yang baik, karena faktor ini berpengaruh besar terhadap rasa keterikatan karyawan dalam bekerja. Rata-rata kerjasama tim Miyana Hotel dikategorikan baik, namun poin yang perlu lebih banyak perhatian adalah pengetahuan akan visi dan misi perusahaan. Kerjasama tim akan semakin erat apabila karyawan mengetahui visi dan misi perusahaan dengan jelas serta merasa dirinya merupakan bagian penting dari tim kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesadaran karyawan bahwa dirinya bagian dari tim merupakan hal yang penting diingatkan dari waktu ke waktu. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan kegiatan sederhana seperti makan siang bersama di tempat kerja, membuat *group mentoring*, merayakan keberhasilan bersama dan memberi hadiah pada *event* tertentu. Apabila karyawan menganggap dirinya sebagai bagian penting dari tim, maka karyawan juga akan menghargai perbedaan pendapat dan lebih mudah menjalankan keputusan bersama meskipun hal itu tidak sepenuhnya sesuai dengan pendapat pribadi.
2. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan dambaan setiap karyawan. Meskipun dalam penelitian ini lingkungan kerja bukan faktor utama dalam menentukan rasa keterikatan karyawan, namun lingkungan kerja bersama ketiga faktor lainnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan karyawan. Dari beberapa indikator kenyamanan kerja, poin yang perlu mendapat lebih banyak perhatian dari pihak Miyana Hotel adalah suhu

ruangan yang dapat diatur sedemikian rupa sehingga karyawan dapat merasa lebih nyaman. Pada poin ini sebagian besar karyawan menunjukkan ketidakpuasan. Hal ini perlu segera ditangani karena suhu yang tidak cocok dapat berpengaruh buruk terhadap kesehatan jasmani karyawan. Jika hal ini dibiarkan akan dapat mengurangi rasa nyaman dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Meskipun kompensasi finansial secara langsung atau parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap rasa keterikatan karyawan, namun penggajian karyawan harus tetap dilakukan secara adil sesuai dengan peraturan penggajian yang berlaku umum. Sebagian besar karyawan Miyana kurang puas dengan besaran gaji dan bonus yang diterima saat ini. Faktor keadilan penting untuk dipenuhi dalam hal penggajian karyawan, meskipun ada perubahan iklim bisnis seperti pada masa Pandemi Covid-19. Pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Selain itu karena gaji merupakan salah satu tujuan karyawan untuk bekerja yakni untuk membiaya kebutuhan dasar atau fisiologisnya, maka hendaknya diberikan sesuai dengan standar upah yang berlaku atau sesuai dengan kesepakatan yang terbaik bagi kedua belah pihak.
4. Disarankan agar Miyana Hotel tetap mempertahankan ketiga faktor yang mempengaruhi rasa keterikatan karyawan, dan membuat perubahan yang memungkinkan untuk terus meningkatkan rasa keterikatan karyawan, sehingga karyawan lebih produktif, bahagia ketika bekerja, dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Bakker, A.B dan Leiter, M.P. 2010. *Work Engagement: a handbook of essential theory and research*. New York. Psychology Press.
- Dessler, G. 2011. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Dessler, G. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara A.P. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Penerbit: PT. Refika Aditama
- Manullang, M. dan, Pakpahan, M. 2014. *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, R., L dan Jackson. J.H. 2011. *Human Resource Management(13<sup>th</sup> ed.)*. South Western Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. 2016. *Human Resource Management (Fourteenth)*. England: Pearson Education Limited
- Moretti, M. dan Postružnik, N. 2012. *Stress Management And Employee Engagement: A Case Study*. Europe : Armida Publications.
- Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito A.S. 2014. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan VIII. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Rivai V., dan Sagala, E. J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II. Jakarta: Prinhalingo
- Rahayu, S., Setiawati, Y. H., Indrawan, M. I., & Aminah, S. (2020). Management tour guidelines to tourism satisfaction in North Sumatera-Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5 Special Issue), 1590-1594.
- Robbins S.P. & Judge, T.A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Rusiadi, Subiantoro, N., dan Hidayat, R. 2016. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.

- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., & Sari, M. M. (2018). Strategi Pemasaran Wisata Di Kecamatan Bandar Pasir Mandoge, Asahan. *Jurnal Ilmiah "DUNIA ILMU"* VOL, 4(2).
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Samsudin dan Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugito, S., & Saragih, M. G. (2020). The Effect Of Digital Economy On The Growth Of Social Media Users And Non-Cash Economic Transactions: The Effect Of Digital Economy On The Growth Of Social Media Users And Non-Cash Economic Transactions. *Jurnal Mantik*, 4(2), 1192-1199.
- Sarwono. S.W, *Psikologi Remaja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Schieman, W. A. 2011. *Reinventing Talent Management: How to Maximize Performance in the New Marketplace, Alignment Capability, Engagement*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian P. S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi
- Soetjipto B.W. & Usmara A. 2018. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sopiah. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta
- , 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- , 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

### **Jurnal:**

- Andrew O.C. & Sofian S. 2016. *Individual Factors and Work Outcomes of Employee Engagement*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 40 (2012 ) 498 – 508.
- Anitha J. 2014, *Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 63 Iss. 3 pp. 308-323. <http://dx.doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>

- Arianti W.P. Hubeis M., dan Puspitawati H. 2020. *Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Airlangga. DOI: 10.20473/jmtt.v13i1.14889
- George C., Omuudu O.S. dan Francis K. 2020. *Employee engagement: a mediator between organizational inducements and industry loyalty among workers in the hospitality industry in Uganda*, Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 19:2, 220-251, DOI: 10.1080/15332845.2020.1702869
- Indriyani A.U. 2017. *Effect of Compensation and Benefit to Employee Engagement through Organisation Brand in Indonesia's Startup Company*. <http://dx.doi.org/10.20473/jmtt.v10i1.4805>
- Lai PY., Lee JS., Lim YX., Yeoh RG. & Mohsin F.H. 2015. *The Linkage between Training and Development and Co-Worker Support towards Employee Engagement in Hotel Industry*.
- Mohd I.H. dkk., 2016. *How Work Environment affects the Employee Engagement in a Telecommunication Company*. BE-ci 2016: 3rd International Conference on Business and Economics, 21-23 September, 016. <http://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2016.11.02.37>
- Naim, M. F. dan Lenka, U. 2016. *Mentoring as an HR Intervention to Engage Gen Y Employees*. PEOPLE: International Journal of Social Sciences, 2(1),1697-1715. <http://dx.doi.org/10.20319/pijss.2016.s21.16971715>
- Othman R.B. dkk, 2019. *Factors Affecting Employee Engagement: A Study among Employees in the Malaysian Construction Industry*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Vol.9,No.7, July,2019. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i7/6178>
- Rachmatullah A., Susanty AI. dan Partono A. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi kasus di PT. HouseThe House Bandung)*. e-Proceeding of Management: Vol.2, No.3 Desember 2015.
- Shahidan, N.A. Hamid, A.N. Kamil, M.A.B. Rani, A.H.S.Aziz, A. Hasan, H. 2016. *Linking Work Environment, Team and Co-worker Relationship and Organization Well-being in Increasing Employee Engagement: A Conceptual Perspective*. Journal of Business and Social Review in Emerging Economies, 2(1)21-30. DOI: <https://doi.org/10.26710/jbsee.v2i1.15>
- Sharma, R. & Puja M. 2012. *Effective and Efficient Team Work : Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations*. International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research 1 (8): 154-157.
- Sim, D.S. 2016. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya*. AGORA, Vol. 4, No. 2, 374-380.
- Suharnomo, U.I.P. 2016. *Analisis tentang Employee Engagement pada Perusahaan Jasa (Studi Padakaryawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang)*. Diponegoro Journal Of Management, Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016.
- Susanto F., Suryamarchia G., Widjaja G.C., 2016. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Di Hotel Ibis Style Di Surabaya*. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, vol. 4, no. 2, 2016, hal. 552-566.
- Zainol S.S., Hussin, S.H., dan Othman S.M. 2016. *Determinants of Employee Engagement in Hotel Industryin Malaysia. A Theoretical Model*.

Yuswardi. 2019. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 2. No 2, Juni 2019.

**Rujukan Elektronik:**

Armstrong A, Olivier S. & Wilkinson S. 2018. *Shades of Grey: An exploratory study of engagement in work teams*. <https://www.oracle.com/a/ocom/docs/shades-of-grey-research-report.pdf>

Gallup, Inc. 2017. *State of the Global Workplace Report*, Washington. 15 October 2018. <https://www.asean.mercer.com/newsroom/2018-singapore-employee-engagement-index.html>

Hewitt, Aon (2015). *Model of Employee Engagement*. Oehler, K. Washington DC. [http://aonhewitt.co.nz > getattachment > filePDF](http://aonhewitt.co.nz/getattachment/filePDF).

Leppänen, Saara. 2015. *Employee Engagement in Hotel X & Hotel Y*. Vaasan Ammattikorkeakoulu, Bachelor of Business Administration in International Business. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/89447/Leppanen\\_Saara.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/89447/Leppanen_Saara.pdf?sequence=1)

Thompson, R.J. 2016. *An Investigation of Work Environment Characteristics and Work Engagement of Limited- and Full-Service Hotel Property Front-Line Employees*. Dissertations. 351. <https://aquila.usm.edu/dissertations/351>