



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN
DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT.
MEDIA ANTAR NUSA (NUSANET)
MEDAN PUSAT**

SKRIPSI

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

Oleh:

ROSALIA AYU DARMAWAN
NPM 1825310787

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ROSALIA AYU DARMAWAN
NPM : 1825310787
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN,
DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP *EMPLOYEE
ENGAGEMENT* PADA PT. MEDIA ANTAR NUSA
(NUSANET) MEDAN PUSAT

MEDAN, 27 OKTOBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc.M)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E, MSi, CIHCM, CPHCM)

PEMBIMBING II

(TEGUH WAHYONO, S.E, M.M)



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

SKIRPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : ROSALIA AYU DARMAWAN
NPM : 1825310787
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN,
DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PADA PT. MEDIA ANTAR NUSA
(NUSANET) MEDAN PUSAT

MEDAN, 27 OKTOBER 2021

KETUA

(SUWARNO, S.E., MM)

ANGGOTA I

(EMI WAKHYUNI, S.E, MSi, CIHCM, CPHCM)

ANGGOTA II

(TEGUH WAHYONO, S.E, MM)

ANGGOTA III

(SAMRIN, S.E., MM)

ANGGOTA IV

(ELI DELVI YANTI, S.E., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : ROSALIA AYU DARMAWAN
NPM : 1825310787
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN,
DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PADA PT. MEDIA ANTAR NUSA
(NUSANET) MEDAN PUSAT

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

tober 2021
AP.
D28AJX736610227

(Rosalia Ayu Darmawan)

Npm.1825310787

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rosalia Ayu Darmawan
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 21 Desember 1996
NPM : 1825310787
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Karya Kasih Metrologi VII No.10-A Medan

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

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 27 Oktober 2021

pernyataan
AD.
METERAN
TEMPEL
01B5AJX736610221

(Rosalia Ayu Darmawan)



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 : ROSALIA AYU DARMAWAN
 Tempat/Tgl. Lahir : JAKARTA / 21 Desember 1996
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310787
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.81
 Nomor Hp : 081262045665
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Pengembangan Diri Terhadap Employee Engagement Pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat0

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu



Rektor I,

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

Medan, 12 Maret 2021

Pemohon,

(Rosalia Ayu Darmawan)

Tanggal :

Disahkan oleh :
 Dekan

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

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal : 29 / 03 / 2021

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

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

Tanggal : 30 / 03 / 2021

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

(Teguh Wahyono, S.E., MM.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM
Nama Mahasiswa : Rosalia Ayu Darmawan
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1825310787
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Pengembangan Diri Terhadap Employee Engagement Pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
14/08/2021	Pengajuan skripsi setelah sempro -tidak ada revisi		
17/08/2021	ACC Sidang Meja Hijau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing

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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

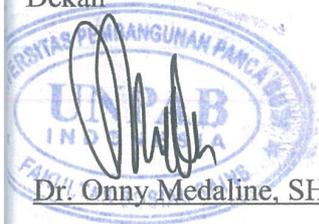
Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing : Teguh Wahyono, S.E, M.M
Nama Mahasiswa : Rosalia Ayu Darmawan
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1825310787
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Pengembangan Diri Terhadap Employee Engagement Pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
20/08/2021	Pengajuan perbaikan skripsi setelah sempro		
24/08/2021	Koreksi Skripsi : <ul style="list-style-type: none">- Setiap lanjutan tabel diberikan judul tabel- Setiap tabel hasil uji usahakan tidak terpisah ke halaman berikutnya		
27/08/2021	ACC Sidang Meja Hijau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing

Teguh Wahyono, S.E, M.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ROSALIA AYU DARMAWAN
NPM : 1825310787
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Pengembangan Diri Terhadap Employee Engagement Pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
30 Maret 2021	Acc Sempro	Disetujui	
28 Agustus 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
19 November 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 19 November 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ROSALIA AYU DARMAWAN
NPM : 1825310787
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Teguh Wahyono, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Pengembangan Diri Terhadap Employee Engagement Pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
01 April 2021	Periksa ulang antara teori dengan daftar pustaka harus disinkronkan perbaiki tabel 3.1 disesuaikan dengan kondisi sekarang	Revisi
01 April 2021	ACC seminar proposal	Disetujui
01 September 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui

Medan, 19 November 2021
Dosen Pembimbing,



Teguh Wahyono, SE., MM

Ace Rang MH



Emi W



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN
DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT.
MEDIA ANTAR NUSA (NUSANET)
MEDAN PUSAT**

SKRIPSI

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

Oleh:

ROSALIA AYU DARMAWAN
NPM 1825310787

Ace
Sidang
meja hijau



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 28 September 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ROSALIA AYU DARMAWAN
 Tempat/Tgl. Lahir : JAKARTA / 21 DESEMBER 1996
 Nama Orang Tua : MUHAMMAD SOFWAN
 N. P. M : 1825310787
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081262045665
 Alamat : JL.KARYA KASIH METROLOGI VII NO 10-A LK XV

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Pengembangan Diri Terhadap Employee Engagement Pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun 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 penjiilidan 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.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **L**

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



ROSALIA AYU DARMAWAN
 1825310787

Catatan :

- 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.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 491/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : ROSALIA AYU DARMAWAN
N.P.M. : 1825310787
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 20 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 20 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen: FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

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.

Ka.LPMU

Yusni Muhandani Ritonga, BA., MSc

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

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 9/11/2021 9:31:39 AM

Analyzed document: ROSALIA AYU DARMAWAN_1825310787_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id

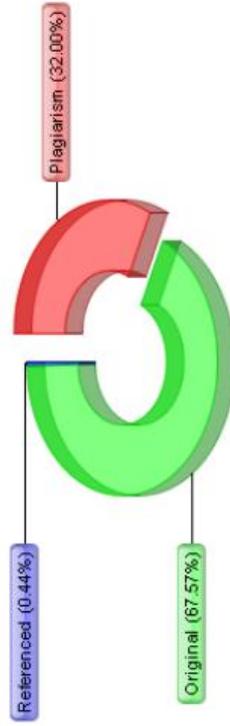
Check type: Internet Check



Disclaimer: this report must be correctly interpreted and analyzed by a qualified person who bears the evaluation responsibility!
Any information provided in this report is not final and is a subject for manual review and analysis!

Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:

ABSTRAK

Penelitian ini adalah mengenai lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengembangan diri terhadap *employee engagement* PT Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat. Selanjutnya, data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner atau angket dari 40 orang responden. Model yang digunakan adalah regresi linier berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 25.0. Hasil analisis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* PT Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 2,366 dan nilai signifikan sebesar 0,023. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* PT Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 2,424 dan nilai signifikan sebesar 0,020. Pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* PT Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 2,618 dan nilai signifikan sebesar 0,013. Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *employee engagement* pada PT Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat, berdasarkan pada nilai Fhitung 27,332 dengan tingkat signifikansi 0,000. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,669 yang mengindikasikan bahwa 66,9% perubahan dalam *employee engagement* dapat dijelaskan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan diri sedangkan sisanya 33,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Pengembangan Diri, dan *Employee Engagement*

ABSTRACT

This research is about the influence of working environment, leadership, and personal growth on employee engagement of the PT Media Antar Nusa (Nusanet) Central Medan. Furthermore, the data obtained from distributing questionnaires from 40 respondents. The model used is multiple linear regression and processed using SPSS version 25.0. Results of the analysis. Working environment has a positive and significant effect on employee engagement of the PT Media Antar Nusa (Nusanet) Central Medan, this is evidenced by the t value of 2,66 and a significant value of 0,023. Leadership has a positive and significant effect on employee engagement of the PT Media Antar Nusa (Nusanet) Central Medan, this is evidenced by the t value of 2,424 and a significant value of 0,020. Personal growth has a positive and significant effect on the occupational health and safety of the PT Media Antar Nusa (Nusanet) Central Medan., this is evidenced by from the t count value of 2,618 and a significant value of 0,013. Working environment, leadership, and personal growth has a positive and significant effect simultaneously on employee engagement of the PT Media Antar Nusa (Nusanet) Central Medan, based on the value of Fvalue 27,332 with a significance level of 0.000. The coefficient of determination is 0,669 which indicates that 66,9% of changes in employee engagement can be explained by working environment, leadership, and personal growth variables, while the remaining 33,1% can be explained by other variables.

Keywords : Working Environment, Leadership, Personal Growth, and Employee Engagement

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan.....	8
2. Manfaat Penelitian.....	9
F. Keaslian Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	11
1. <i>Employee engagement</i>	11
a. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	11
b. Faktor-Faktor <i>Employee Engagement</i>	12
c. Tujuan <i>Employee Engagement</i>	17
d. Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat <i>Employee Engagement</i>	19
e. Aspek-Aspek <i>Employee Engagement</i>	19
f. Indikator <i>Employee Engagement</i>	20
2. Lingkungan Kerja.....	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
b. Manfaat Lingkungan Kerja	22
c. Jenis Lingkungan Kerja	22
d. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	23
e. Indikator Lingkungan Kerja	24
3. Kepemimpinan	24
a. Pengertian Kepemimpinan	24
b. Tipe-Tipe Kepemimpinan	26
c. Faktor-Faktor Kepemimpinan	28
d. Indikator Kepemimpinan	31
4. Pengembangan Diri	31
a. Pengertian Pengembangan Diri	31
b. Faktor-Faktor Pengembangan Diri	33

c. Manfaat Pengembangan Diri.....	33
d. Indikator Pengembangan Diri	34
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Konseptual.....	38
1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement	38
2. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement	39
3. Hubungan Pengembangan Diri Terhadap Employee Engagement	40
4. Hubungan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Pengembangan Diri Terhadap Employee Engagement	41
D. Hipotesis.....	42

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian	44
1. Tempat Penelitian	44
2. Waktu Penelitian	44
C. Defenisi Operasional Variabel.....	45
1. Variabel Penelitian	45
2. Defenisi Operasional	45
D. Populasi, Sampel dan Sumber Data	47
1. Populasi dan Sampel	47
a. Populasi.....	47
b. Sampel	47
2. Sumber Data	47
a. Data Primer	47
b. Data Sekunder	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
1. Kuesioner (Angket).....	48
2. Wawancara	49
3. Observasi	49
4. Dokumentasi	50
F. Teknik Analisis Data	50
1. Uji Kualitas Data.....	50
a. Uji Validitas	50
b. Uji Realibilitas (Kehandalan)	51
2. Uji Asumsi Klasik	52
a. Uji Normalitas	52
b. Uji Multikolinieritas	53
c. Uji Heteroskedastisitas.....	53
3. Regresi Linier Berganda.....	54
4. Uji kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	54
a. Uji Hipotesis	54
b. Koefisien Determinasi (R^2)	56

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pendekatan Penelitian	57
1. Deskripsi Objek Penelitian	57
a. Sejarah Singkat PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat	57
b. Visi dan Misi PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.....	60
c. Struktur Organisasi PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.....	60
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	62
3. Deskripsi Variabel Penelitian	64
4. Uji Validitas Data.....	81
a. Pengujian Validitas.....	81
b. Pengujian Realibilitas	84
5. Uji Asumsi Klasik.....	86
a. Uji Normalitas Data.....	86
b. Uji Multikolinearitas.....	88
c. Uji Heteroskedastisitas	89
6. Regresi Linier Berganda	90
7. Uji Kesesuaian	92
a. Uji t.....	92
b. Uji F.....	94
c. Uji Koefisien Determinasi	95
B. Pembahasan	96
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat	96
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat	97
3. Pengaruh Pengembangan Diri Terhadap Employee Engagement Pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat	98
4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Pengembangan Diri Terhadap Employee Engagement Pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.....	100

BAB V. HASIL KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	102
B. Saran.....	103

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survey Variabel <i>Employee Engagement</i> (Y).....	3
Tabel 1.2 Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja (X ₁).....	4
Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Kepemimpinan (X ₂)	5
Tabel 1.4 Pra Survey Variabel Pengembangan Diri (X ₃)	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	44
Tabel 3.2 Operasional Variabel	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
Tabel 4.5 Karyawan Merasa Penerangan Cahaya Lampu di Kantor Sudah Baik.....	65
Tabel 4.6 Karyawan Merasa Pencahayaan Ruangan Kerja Kantor Tidak Silau	65
Tabel 4.7 Karyawan Merasa Ruangan Kerja Kantor Tidak Berisik	66
Tabel 4.8 Karyawan Merasa Ruangan Memiliki Peredam Suara.....	66
Tabel 4.9 Karyawan Merasa Pewarnaan Setiap Ruangan Tidak Terlalu Mencolok dan Nyaman Dilihat	67
Tabel 4.10 Karyawan Merasa Letak Pewarnaan Cat di Setiap Ruangan Tidak Membosankan	68
Tabel 4.11 Karyawan Merasa Sirkulasi Udara yang Ada disetiap Ruangan Sangat Baik	68
Tabel 4.12 Karyawan Merasa Setiap Ruangan Kerja Kantor dilengkapi AC yang Berfungsi dengan Baik	69
Tabel 4.13 Karyawan Merasa Pemimpin Membantu Memecahkan Persoalan dalam Pekerjaan	70
Tabel 4.14 Karyawan Merasa Pemimpin Menghargai Hasil Kerja Karyawan	70
Tabel 4.15 Karyawan Merasa Tugas yang diberikan Pemimpin Sesuai Job Description	71
Tabel 4.16 Karyawan Merasa Pemimpin Mampu Merealisasikan Rencana dengan baik	72
Tabel 4.17 Karyawan Merasa Pemimpin Tegas dalam Mengambil Keputusan	72
Tabel 4.18 Karyawan Merasa Pemimpin Mampu Memimpin dengan Baik....	73
Tabel 4.19 Karyawan Mampu Mengambil Keputusan Atas Permasalahan Pekerjaan yang Dihadapi	74
Tabel 4.20 Karyawan Memiliki Kesadaran untuk Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Harus Disuruh Oleh Atasan.....	74
Tabel 4.21 Karyawan Selalu Ingin Belajar dan Mengembangkan Dirinya	75
Tabel 4.22 Karyawan Menguasai Pekerjaan yang Menjadi Tanggung Jawabnya.....	76
Tabel 4.23 Karyawan Yakin Memiliki Kualitas yang Baik Dalam Dirinya	76
Tabel 4.24 Karyawan Merasa Bahwa Dirinya Berharga Bagi Perusahaan.....	77
Tabel 4.25 Karyawan Siap Mendedikasikan Diri Pada Pekerjaan	78
Tabel 4.26 Karyawan Selalu Semangat Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	78

Tabel 4.27 Karyawan Merasa Memiliki Tanggung Jawab yang Besar Terhadap Pekerjaannya	79
Tabel 4.28 Karyawan Bersedia Bekerja Lebih Lama untuk Menyelesaikan Pekerjaan.....	79
Tabel 4.29 Karyawan Merasa Bangga dengan Pekerjaan yang Dimiliki	80
Tabel 4.30 Karyawan Selalu Mengerjakan Pekerjaan dengan Lengkap dan Menyeluruh	81
Tabel 4.31 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	82
Tabel 4.32 Uji Validitas Kepemimpinan (X2)	82
Tabel 4.33 Uji Validitas Pengembangan Diri (X3)	83
Tabel 4.34 Uji Validitas Employee Engagement (Y)	84
Tabel 4.35 Uji Realibilitas Lingkungan Kerja (X1)	85
Tabel 4.36 Uji Realibilitas Kepemimpinan (X2).....	85
Tabel 4.37 Uji Realibilitas Pengembangan Diri (X3).....	85
Tabel 4.38 Uji Realibilitas Employee Engagement (Y)	86
Tabel 4.39 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov	88
Tabel 4.40 Uji Multikolinieritas	89
Tabel 4.41 Regresi Linier Berganda	91
Tabel 4.42 Hasil Uji Parsial (Uji t)	93
Tabel 4.43 Hasil Uji Simultan (Uji F)	94
Tabel 4.44 Koefisien Determinasi (R ²)	95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.....	61
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	86
Gambar 4.3 P-P Plot Uji Normalitas.....	87
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	90

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Pengembangan Diri Terhadap *Employee Engagement* pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat”.

Penulis menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc., MM, selaku kepala program studi manajemen Universitas Pancabudi 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. Bapak Teguh Wahyono, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kepada seluruh keluarga terutama kedua orang tua tercinta Ayahanda Muhammad Sofwan dan Ibunda Yoyoh Maisaroh yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta mendukung saya baik secara materil maupun non materil.
7. Kepada Muti, Kak Nani, Bang Faris dan Fatur yang telah memberikan semangat, motivasi, dan mendukung saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Kepada Bapak/Ibu manajemen dan karyawan PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.

Akhir kata penulis mengucapkan kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini dan mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan pembaca serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Medan, 27 Oktober 2021

Penulis

Rosalia Ayu Darmawan
NPM. 1825310787

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia teknologi yang sangat pesat membuat perusahaan *provider* dituntut untuk selalu *up to date* dalam melakukan pelayanan seperti memiliki performa dan kualitas jaringan internet yang baik agar pelanggan selalu merasa puas dalam menggunakan jasa dari perusahaan tersebut. Saat ini kebutuhan akan koneksi internet yang berkualitas sangat dibutuhkan bagi seluruh masyarakat untuk beraktivitas secara *online*, baik untuk aktivitas perkantoran, sekedar mencari hiburan, bahkan untuk melakukan pembelajaran sebagai pengganti belajar secara tatap muka yang biasanya dilakukan di sekolah.

Perubahan yang sangat cepat ini menandakan era globalisasi sudah menjamah di kalangan masyarakat. Dengan perkembangan jaman yang semakin pesat menuntut perusahaan *provider* untuk selalu cepat beradaptasi dengan hal baru dan dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Kelangsungan hidup sebuah perusahaan *provider* bukan hanya dari kualitas jaringan internet yang dimilikinya namun juga didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Agar sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan berkualitas maka perlu adanya pengelolaan dan pengembangan dengan baik dan benar agar dapat mengelola jalannya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, ada karyawan yang ikut andil dalam proses tersebut. Karyawan memerlukan perhatian yang cukup serius dari perusahaan apabila melihat pentingnya posisi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap

perusahaan yang nantinya diharapkan dapat menciptakan keseimbangan internal perusahaan. Dimana keseimbangan internal tersebut mencakup tujuan, sasaran serta aktivitas dari berbagai pihak yang ada dalam perusahaan tersebut.

Agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan, maka perlu adanya rasa keterikatan karyawan atau *employee engagement*. Seperti menurut Benthall dalam Turpunjung (2017 : 10) mengartikan *employee engagement* adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

Seperti halnya yang terjadi pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat, perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan *provider* internet terkemuka di Medan yang memerlukan adanya *employee engagement* pada diri masing-masing karyawannya untuk terus berkembang dan tetap bertahan ditengah banyaknya persaingan ketat dengan perusahaan *provider* lain baik yang baru ada maupun perusahaan yang lebih dulu ada dibanding Nusanet terutama di masa pandemi seperti sekarang ini yang menjadikan internet sebagai kebutuhan bukan lagi sebuah keinginan untuk mencari hiburan semata. Hal ini juga dikarenakan teknologi yang terus berkembang pesat dan seluruh karyawan diharapkan mampu mengikuti perkembangannya agar perusahaan mudah dalam mencapai visinya yaitu menjadi perusahaan terkemuka yang memiliki cabang di seluruh provinsi Indonesia.

Rasa keterikatan karyawan atau *employee engagement* membuat karyawan bekerja dengan maksimal atas nama tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila karyawan tidak punya rasa *employee engagement* maka cenderung akan

memikirkan hal lain diluar pekerjaan dan berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Dengan mengetahui tingkat *engagement* karyawan serta dapat mempertahankannya agar tinggi maka akan menguntungkan sisi perusahaan dalam beberapa hal seperti mencapai target perusahaan. Untuk itu agar mendapatkan data yang akurat tentang *employee engagement* dalam PT. Media Antar Nusa sebelumnya peneliti telah melakukan observasi (pengamatan awal) dengan sampel sebanyak 20 orang karyawan yang dimana hasilnya dapat dilihat dari beberapa tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Pra Survey Variabel *Employee Engagement* (Y)

No	PERNYATAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan selalu memiliki persiapan sebelum bekerja?	10	50 %	10	50%
2	Karyawan selalu memiliki kerelaan untuk bekerja lebih lama?	7	35%	13	65%
3	Karyawan selalu memiliki kebanggaan ketika bekerja di perusahaan ini?	14	70%	6	30%
Total		31		29	

Sumber: Diolah Penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa cukup banyak karyawan yang tidak memiliki persiapan sebelum bekerja dan masih banyak karyawan yang tidak rela bekerja lebih dari jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini menjelaskan bahwa masih perlu adanya peningkatan rasa *employee engagement* yang harus dibangun perusahaan kepada setiap karyawannya agar kedepannya bisa lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan.

Suasana lingkungan kerja di PT. Media Antar Nusa yang nyaman dan menyenangkan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karena bekerja dengan lingkungan yang nyaman akan membuat karyawan lebih efektif dan membuat karyawan tidak cepat merasa bosan. Dimana menurut Nitisemito (2017:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar

para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sehingga setiap perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana karyawan berada selalu dalam kondisi yang baik. Observasi variabel lingkungan kerja yang dilakukan oleh peneliti mengambil sampel sebanyak 20 orang yang dimana hasilnya dapat dilihat dari beberapa tabel dibawah ini.

Tabel 1.2.
Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	PERTANYAAN	Presentase			
		Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan mendapatkan penerangan ruang kerja yang baik?	18	90 %	2	10%
2	Karyawan memiliki ruang kerja yang jauh dari kebisingan?	9	45%	11	55%
3	Karyawan memiliki ruang kerja dengan sirkulasi udara yang baik?	12	60%	8	40%
Total		39		21	

Sumber: Diolah Penulis 2021

Mardiana (2016 : 65) mengemukakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja karyawan masih dikatakan belum terbebas dari kebisingan-kebisingan yang tidak perlu selama jam kerja berlangsung. Hal ini dikarenakan lokasi kantor yang berada di dalam kompleks bisnis dimana terdapat kantor lain, restoran hingga rumah penduduk yang membuat banyak kendaraan melintas di sekitar kantor serta kebisingan dari aktivitas penduduk yang tinggal di dalam kompleks tersebut.

Kemudian bukan hanya variabel lingkungan kerja saja yang mempengaruhi *employee engagement* namun ada variabel kepemimpinan yang dapat mempengaruhi *employee engagement* seperti yang dikemukakan Daft dalam Busro (2018 : 217), kepemimpinan merupakan suatu pengaruh yang berhubungan antara pemimpin dan para pengikutnya yang bermuara pada perubahan dan hasil nyata

yang mencerminkan tujuan bersama. Dengan adanya kepemimpinan yang baik diharapkan dapat mempengaruhi karyawan agar bersedia bekerja sama demi mencapai tujuan perusahaan PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat. Observasi variabel kepemimpinan yang dilakukan oleh peneliti mengambil sampel sebanyak 20 orang yang dimana hasilnya dapat dilihat dari beberapa tabel dibawah ini.

Tabel 1.3
Pra Survey Variabel Kepemimpinan (X₂)

No	PERTANYAAN	Presentase			
		Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan?	14	70 %	6	30%
2	Karyawan mendapatkan kejelasan struktur tugas yang diberikan pimpinan?	10	50%	10	50%
3	Karyawan merasa kekuasaan yang dimiliki oleh pimpinan sudah digunakan dengan baik?	15	75%	5	25%
Total		39		31	

Sumber: Diolah Penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa struktur tugas yang diberikan pimpinan belum jelas. Hal ini terjadi karena beberapa karyawan merasa mengerjakan pekerjaan diluar *job description* yang tertulis atas jabatan mereka. Dalam kasus ini perlu adanya komunikasi lebih lanjut antara karyawan dan pimpinan supaya antara karyawan dan pimpinan dapat selalu menjalin hubungan yang baik satu sama lain untuk jangka waktu yang lama.

Selain variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan, pengembangan diri karyawan juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement*. Seperti menurut Marwawi dalam Niswah (2017 : 12), Pengembangan diri adalah suatu proses meningkatkan kemampuan atau potensi, dan kepribadian, serta sosial-emosional seseorang agar terus tumbuh dan berkembang. Pengembangan diri karyawan akan dirasakan semakin penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat

kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan sejenis. Dengan ini pengembangan diri penting adanya untuk meningkatkan employee engagement pada diri karyawan agar dapat berkembang seiring dengan tuntutan pekerjaan dan untuk meningkatkan daya saing yang positif agar perusahaan lebih maju. Hal ini juga diperjelas oleh Aminullah dan Marzuki (2020:3) yang mengemukakan bahwa pengembangan diri sebagai suatu upaya seseorang dalam meningkatkan daya saing hidup. Terkait dengan hal ini observasi variabel pengembangan diri yang dilakukan oleh peneliti mengambil sampel sebanyak 20 orang yang dimana hasilnya dapat dilihat dari beberapa tabel dibawah ini.

Tabel 1.4
Pra Survey Variabel Pengembangan Diri (X₃)

No	PERTANYAAN	Presentase			
		Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa disuruh oleh atasan langsung?	8	40 %	12	60%
2	Karyawan merasa butuh untuk berprestasi dan menguasai keterampilan tinggi saat bekerja di perusahaan ini?	16	80%	4	20%
3	Karyawan merasa yakin akan kemampuan yang dimiliki saat ini dalam menyelesaikan pekerjaan?	14	70%	6	30%
Total		38		22	

Sumber: Diolah Penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang kurang memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa disuruh atau diingatkan kembali oleh atasan langsung. Hal ini dapat menghambat pengembangan diri karyawan serta menghambat jalannya kegiatan operasional dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan. Perlu adanya perhatian lebih dari atasan langsung dan pimpinan utama kepada karyawan agar kegiatan operasional PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat dapat berjalan semestinya.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Pengembangan Diri Terhadap *Employee Engagement* pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat“

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan belum rela apabila bekerja dengan waktu yang lebih panjang diluar dari jam kerja yang ditentukan.
- 2) Karyawan merasa masih banyak kebisingan yang tidak perlu selama jam kerja berlangsung.
- 3) Karyawan merasa mengerjakan pekerjaan diluar *job description* yang tertulis atas jabatannya.
- 4) Karyawan belum mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu tanpa disuruh atau diingatkan oleh atasan langsung.

C. Batasan Masalah

Pada penulisan proposal ini penulis merasa perlu membatasi beberapa permasalahan yang ada, mengingat terbatasnya waktu, dana dan ilmu pengetahuan penulis sehingga dapat dibatasi menjadi:

- 1) Variabel bebas yang diteliti yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengembangan diri. Serta variabel terikat yang diteliti yaitu *Employee Engagement*. Pada variabel lingkungan kerja, jenis lingkungan kerja yang diteliti oleh penulis hanya lingkungan kerja fisik.
- 2) Populasi dan sampel penelitian yang diambil hanya pegawai tetap pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat?
- 2) Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat?
- 3) Apakah pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat?
- 4) Apakah lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat?

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.

- b) Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi pemimpin perusahaan di PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk memperbaiki perusahaan dalam hal *employee engagement*, lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengembangan diri.
- b) Bagi penulis, penelitian ini dapat memberikan pengalaman belajar dan sebagai bahan untuk menambah ilmu pengetahuan.
- c) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk melakukan penelitian dan pengembangan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Bingar Cahyani Asri (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement* di UD Halim Plastik Bali”.

Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Pengembangan Diri Terhadap *Employee Engagement* pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat”.

Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya sebagai berikut:

1) Variabel penelitian terdahulu:

Lingkungan Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan *Employee Engagement* (Y) sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Pengembangan Diri (X_3) dan *Employee Engagement* (Y)

2) Tempat yang diteliti:

Tempat yang dijadikan objek penelitian terdahulu yaitu UD. Halim Plastik Bali yang berada di Malang dengan sampel sebanyak 38 orang sedangkan pada penelitian ini objek yang dipakai sebagai penelitian yaitu karyawan tetap PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat yang berada di Medan dengan sampel sebanyak 40 orang.

3) Waktu Penelitian:

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

4) Lokasi Penelitian:

Penelitian terdahulu dilakukan di Kota Malang Provinsi Jawa Timur sedangkan penelitian ini dilakukan di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Employee Engagement*

a. Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement adalah perasaan keterikatan antara karyawan dengan perusahaan tempat ia bekerja. Adanya hubungan emosional ini membuat karyawan bekerja bukan hanya mengharapkan gaji tetapi bekerja atas nama perusahaan dan memiliki rasa tanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan. Hal itu akan mempengaruhi karyawan untuk memberikan upaya yang lebih demi pekerjaannya agar dapat terselesaikan dengan baik.

Menurut Febriansyah dan Ginting (2020:4) *employee engagement* merupakan faktor penting bagi kesuksesan suatu institusi atau perusahaan dan dapat memberikan *competitive advantage* bagi perusahaan. *Employee engagement* mencakup cara strategis perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang aktif dan berkembang dari setiap tingkatan mulai dari staf, manajer, maupun eksekutif sehingga dapat memberikan hasil upaya terbaiknya. Menurut Kahn dalam Siswono dan Sim (2016:374) mengkonsepsikan *employee engagement* sebagai keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama menunjukkan kinerja mereka. Menurut Thomas dalam Mariska (2018:92) dimana *employee engagement* diartikan sebagai suatu tingkatan bagi

seseorang yang aktif memiliki manajemen pribadi sendiri dalam mengerjakan pekerjaan.

Menurut Gibbons dalam Turpunjung (2017:9) *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Ravikumar dalam Anthony (2019:98) mendefinisikan *employee engagement* sebagai gambaran hasil yang bagus dari nilai bisnis, dan menjadi barometer yang baik untuk keberhasilan dan kesehatan sebuah organisasi.

b. Faktor-Faktor *Employee Engagement*

Faktor-Faktor *Employee Engagement*, menurut Elliott & Corey (2018:179) Terdapat 10 elemen dalam *Engagement Bride*.

- 1) Terdapat *open and honest communication*, yang merupakan Komunikasi yang terbuka dan jujur adalah dasar dari *employee engagement* karena hubungannya dengan kepercayaan. Ini akan membutuhkan kerja dan komitmen di semua tingkatan manajemen. Untuk membangun budaya kepercayaan tinggi, harus memberi ruang bagi perbedaan pendapat, ketidaksetujuan, dan keragaman pendapat. Perusahaan terbaik mengembangkan budaya transparansi lateral di seluruh perusahaan antara rekan dan departemen.
- 2) Terdapat *purpose, mission and values* dimana setiap Perusahaan memerlukan misi yang menginspirasi dan otentik serta nilai-nilai yang

layak huni yang mendukung dan mendorong bisnis dan karyawan. *Purpose, mission & values* yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik menginspirasi karyawan, menghubungkan pelanggan dan menciptakan keselarasan. Ketidaksejajaran antara kata dan tindakan tidak autentik, dan bisa menjadi kunci pelepasan.

- 3) *Leadership*, Dunia sedang berubah, teknologi adalah kekuatan yang mendemokratisasi dan para pemimpin harus melayani rakyat mereka lebih dari sebelumnya. Para pemimpin dulu dipekerjakan dan dipecat oleh bos mereka. Sekarang, jika mereka kehilangan rasa hormat, mereka dapat ditolak oleh orang-orang yang mereka pimpin. Semua perusahaan dengan *engagement* tertinggi memiliki keterlibatan yang diperjuangkan di tingkat CEO.
- 4) *Management*, Kebijakan dan praktik manajemen harus sejalan dengan nilai-nilai dan apa yang dikatakan kepemimpinan akan memiliki budaya yang tidak otentik. Memperlakukan karyawan sebagai musuh, yang merupakan awal dari banyaknya buku pegangan karyawan dan dokumen kebijakan, merupakan faktor kunci dalam merusak kepercayaan. Mungkin kebohongan terbesar yang kita miliki dalam praktik manajemen adalah mitos bahwa pekerjaan itu permanen tidak berurusan dengan ini merusak hubungan manajemen. Manajer sangat kuat dan sangat penting bagi mereka untuk bergabung dengan keterlibatan karyawan.
- 5) *Job design*, Desain pekerjaan yang buruk dapat menyabotase peluang *employee engagement*. Beberapa pekerjaan terlalu mudah untuk dilibatkan karena mereka tidak memiliki otonomi dan kebebasan.

Pekerjaan yang dirancang terbaik memiliki pengakuan dan pembelajaran sejak awal. Masalah desain pekerjaan sebenarnya bisa menjadi akar penyebab masalah dengan pengakuan.

- 6) *Learning* Teknologi telah secara mendasar mengubah pembelajaran dengan menyediakan sejumlah besar konten gratis. Belajar adalah investasi pribadi itu harus dimiliki oleh individu, memberi mereka kebebasan untuk belajar di waktu mereka sendiri, dengan kecepatan mereka dan dengan syarat mereka. Agar pembelajaran terjadi, perusahaan harus terlebih dahulu memiliki budaya belajar, menginspirasi, dan mendorong pembelajaran. Desain dan budaya kerja adalah kunci tanpa kebebasan dan tanggung jawab, tidak ada pembelajaran.
- 7) *Recognition*, dari uang yang dihabiskan untuk pengakuan karyawan, 87% dihabiskan untuk pengakuan kepemilikan semuanya terbuang sia-sia. Sebagian besar perusahaan melumpuhkan program mereka dengan struktur yang rumit, alur kerja dan proses persetujuan yang membatasi kemampuan orang untuk hanya mengucapkan terima kasih. Agar efektif, pengakuan harus berkelanjutan, tepat waktu, adil, relevan, dan pribadi. Ini adalah pemikiran yang diperhitungkan setiap saat; uang dan hadiah adalah hadiah kedua. Manajer dan karyawan perlu pelatihan untuk dapat sering mengucapkan "terima kasih" dan tanpa rasa takut.
- 8) *Pay and benefit*, Banyak masalah dengan gaji adalah tentang keadilan. Bayaran jarang bersifat pribadi dan menjadi kurang demikian, yang berarti ketidakadilan terungkap lebih sering dan lebih cepat dari

sebelumnya. Uang tunai adalah cara termahal untuk membayar seseorang. Tunjangan yang efektif harus memperkuat uang perusahaan.

- 9) *Wellbeing*, ruang kerja fisik dan virtual adalah *enabler* dan penghancur *employee engagement*. Ketika pekerjaan menjadi lebih bervariasi, ruang kerja telah mengambil peran yang lebih penting dan strategis dalam *employee engagement*. Jika ruang kerja kita benar-benar “bekerja,” kita perlu mempertimbangkan bahwa pekerjaan dilakukan dengan cara yang berbeda oleh orang yang berbeda untuk mencapai tujuan yang berbeda. Membangun ruang kerja yang bagus membutuhkan keberanian dan komitmen untuk memperbarui praktik kerja.
- 10) Terdapat *workspace*, kesejahteraan membutuhkan pendekatan terpadu yang mencakup kesehatan fisik, keuangan, dan mental agar efektif. Teknologi telah secara fundamental mengubah hubungan antara rumah dan pekerjaan, dan kesalahan kita dalam mengatasi hal itu telah menyebabkan rekor tingkat stres. Bekerja fleksibel dalam kondisi saat ini tidak fleksibel. Mengatasi akar penyebab masalah kesejahteraan akan membutuhkan dukungan penuh dari seluruh organisasi.

Menurut Armstrong (2011:25), terdapat 6 faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri dapat menciptakan kepuasan kerja yang mengarah pada motivasi intrinsik (faktor yang dihasilkan sendiri yang mempengaruhi perilaku orang, yang mungkin timbul dari pekerjaan itu

sendiri) dan peningkatan keterlibatan. Faktor-faktor yang terlibat adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, tanggung jawab (perasaan bahwa pekerjaan itu penting dan memiliki kendali atas sumber daya sendiri), otonomi (kebebasan bertindak), ruang lingkup untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan, dan peluang untuk kemajuan.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang mendukung dan menginspirasi menciptakan pengalaman yang berdampak pada keterlibatan dengan memengaruhi cara orang memandang mereka peran dan melaksanakannya. Lingkungan yang mendukung akan menciptakan kondisi tersebut yang mendorong kinerja tinggi dan perilaku diskresioner yang efektif. Ini termasuk proses kerja, peralatan dan fasilitas, dan fisik kondisi tempat orang bekerja. Lingkungan yang mendukung akan menjadi salah satunya perhatian yang tepat diberikan untuk mencapai keseimbangan kerja-hidup yang memuaskan, tuntutan emosional tidak berlebihan, perawatan diambil untuk memberikan kesehatan dan kondisi kerja yang aman, keamanan kerja menjadi pertimbangan utama, dan personal kebutuhan pertumbuhan dipertimbangkan.

3) Kualitas kepemimpinan dan manajemen

Sejauh mana pekerjaan mendorong keterlibatan dan kebijaksanaan positif perilaku sangat tergantung pada cara pemegang pekerjaan dipimpin dan dikelola. Manajer dan pemimpin tim sering kali memiliki keleluasaan yang

cukup tentang bagaimana pekerjaan dirancang, bagaimana mereka mengalokasikan pekerjaan, dan bagaimana banyak yang mereka delegasikan dan berikan otonomi. Mereka bisa menjelaskan signifikansinya dari pekerjaan yang dilakukan orang. Mereka bisa memberi orang kesempatan untuk berprestasi dan mengembangkan, dan memberikan umpan balik yang mengakui kontribusi mereka.

4) Kesempatan untuk pengembangan diri

Kebanyakan orang ingin mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang merupakan suatu motivasi atau faktor yang secara langsung berdampak pada keterlibatan ketika itu adalah intrinsik elemen pekerjaan.

5) Kesempatan untuk berkontribusi

Keterlibatan ditingkatkan jika karyawan memiliki suara yang didengarkan. Hal ini memungkinkan mereka untuk memberikan ide dan pandangan mereka ke atas dan merasa bahwa mereka memang benar memberikan kontribusi.

6) Komitmen pada organisasi

Tiga karakteristik komitmen yang diidentifikasi oleh Mowday et al adalah: Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keyakinan yang kuat, dan penerimaan, nilai-nilai dan tujuan organisasi dan kesiapan untuk mengerahkan banyak upaya atas nama organisasi.

c. Tujuan *Employee Engagement*

Menurut Scheimann dalam Eva (2018:41) tujuan dari *employee engagement* adalah sebagai berikut :

1) Pertumbuhan dan pengembangan

Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk tumbuh dan berkembang sehingga dapat menciptakan perbedaan besar dalam hal menjaga talenta-talenta terbaiknya.

2) Pengakuan

Pengakuan terhadap eksistensi seorang karyawan dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Sangat penting untuk menghargai karyawan yang telah mencapai tujuan-tujuan penting.

3) Keterlibatan

Karyawan akan merasa terikat kepada perusahaan tempatnya bekerja jika mereka terlibat didalamnya. Bentuk keterlibatan ini bisa berasal dari peran yang diberikan kepada setiap individunya.

4) *Supervisor*

Supervisor atau pemimpin berperan penting dalam keterikatan karyawan. *Supervisor* atau pemimpin dapat menentukan tingkatan keterikatan dalam sebuah tim atau bahkan menghancurkannya. *Supervisor* dapat menjadi inspirasi yang kuat bagi karyawannya dapat memberikan semangat kepada karyawannya.

5) Pengalaman sukses

Pengalaman sukses ini akan menumbuhkan kepercayaan dari karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

d. Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat *Employee Engagement*

Menurut Robinson yang dikutip oleh Arumi dan Gustomo dalam Eva (2018:42) terdapat tiga pengelompokan *engagement* berdasarkan tingkat *employee engagement* terhadap karyawan, yaitu :

1) *Engaged*, karyawan yang *engaged* adalah seorang pembangun (*builder*).

Mereka selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Karyawan ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang.

2) *Not engaged*, karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan itu. Mereka selalu menunggu perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.

3) *Actively disengaged*, karyawan tipe ini adalah penunggu gua “*cave dweller*”. Mereka secara konsisten menunjukkan perlawanan pada semua aspek. Mereka hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan dan setiap harinya, tipe *actively disengaged* ini melemahkan apa yang dilakukan oleh pekerja yang *engaged*.

e. Aspek-Aspek *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker dalam Titien (2016:118) untuk menyebutkan ada tiga aspek dari *employee engagement* diantaranya yaitu :

1) *Vigor* (semangat)

Vigor dapat dicirikan dengan memiliki energi dan kegigihan yang tinggi yang disertai dengan kegembiraan, kerelaan dalam mengeluarkan usaha

yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditandai dengan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

2) Dedication (dedikasi)

merupakan suatu kondisi dimana pekerja sangat terlibat dengan pekerjaannya. Kondisi tersebut ditandai dengan adanya perasaan yang penuh makna, tertantang, antusiasme yang tinggi dan memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara pribadi maupun sosial.

3) Absorption (penyerapan)

dapat didefinisikan sebagai suatu tahapan yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan kesenangan hati serta minat yang mendalam pada pekerjaan. Hal tersebut dicirikan dengan perasaan sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan merasa waktu sangat cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan tersebut

f. Indikator *Employee Engagement*

Menurut Thomas dalam Mariska (2018:92) ada tiga indikator dari *employee engagement* diantaranya yaitu :

1) Kesiapan

- a) Siap mendedikasikan diri pada pekerjaan
- b) Memikirkan cara baru untuk bekerja lebih efektif
- c) Semangat dalam melaksanakan pekerjaan

2) Kerelaan

- a) Kesiapan memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan
- b) Kesiapan untuk bekerja keras atau bekerja ekstra keras

- 3) Kebanggaan
 - a) Pekerjaan sebagai sumber kebanggaan diri
 - b) Pekerjaan dikerjakan secara lengkap dan menyeluruh
 - c) Kesiapan mencurahkan jiwa bagi pekerjaan

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mampu mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jadi nyaman atau tidaknya pekerjaan tersebut bisa dilihat dari keadaan lingkungan tempat bekerja yang nantinya akan mempengaruhi hasil akhir pekerjaan dari karyawan tersebut.

Nitisemito (2017:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2016:23) mengemukakan 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.

Kemudian menurut Mangkunegara (2012:127) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Soetjipto (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.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

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

- 1) Meminimalkan 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.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan lingkungan kerja fisik, dimana menurut Sedarmayanti dalam Sari (2018:7) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar

tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

d. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam Sari (2018:7) yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja diantaranya:

- 1) Penerangan atau cahaya
- 2) Temperatur di tempat kerja
- 3) Kelembapan di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Bau-bauan di tempat kerja

- 7) Tata warna di tempat kerja
- 8) Dekorasi di tempat kerja
- 9) Musik di tempat kerja
- 10) Keamanan di tempat kerja

e. Indikator Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2012:105) bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan fisik kerja yang dapat mempengaruhi kerja seseorang pegawai yaitu:

1. Penerangan (cahaya)

Memiliki penerangan dan pencahayaan yang baik, sehingga dapat nyaman dalam bekerja.

2. Suara

Mampu meredam seluruh kebisingan, ataupun gangguan dari luar yang mengganggu pekerjaan.

3. Warna

Memiliki dan mempunyai warna yang cerah di dalam ruangan ataupun didalam kantor.

4. Udara

Memiliki sirkulasi udara yang baik didalam area perkantoran.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan

menggunakan kekuasaan. Kekuasaan merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan memengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengatur, memberikan arahan, dan mengajak orang lain dalam suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan menurut Obiwuru dalam Busro (2018:216) adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Menurut Samsuddin (2018:36), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima orang lain.

Menurut Fahmi (2017:15), Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Busro (2018:215) kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang terkait dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebagai proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, dalam situasi tertentu.

Sedangkan menurut Daft dalam Busro (2018:217), kepemimpinan merupakan suatu pengaruh yang berhubungan antara pemimpin dan para pengikutnya yang bermuara pada perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama.

Berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi, mengarahkan, memberi petunjuk, memotivasi, menginspirasi, dan memberi perintah kepada karyawan untuk melakukan sesuatu melalui komunikasi dalam rangka mencapai hasil nyata dan tujuan bersama.

b. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut Samsuddin (2018:46), ada enam tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya secara luas, yaitu:

1) Tipe Kepemimpinan Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis adalah seorang pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentifikasi tujuan pribadi yang tujuan organisasi, mengaggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya.

2) Tipe Militeristis

Seorang pemimpin yang bertipe militeristis adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat sering mempergunakan sistem perintah dalam menggerakkan bawahannya, senang tergantung pada 21 pangkat dan jabatana dalam menggerakkan bawahannya, senang kepada formalitas yang berlebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan dan sukar menerima kritikkan dari bawahan.

3) Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin yang menganggap sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya.

4) Tipe Kharismatis

Hingga kini para pakar belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma, yang diketahui adalah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seorang menjadi pemimpin yang kharismatis, suka sering dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan berkuatan gaib (supernatural power).

5) Tipe *Laissez Faire*

Seorang yang bersifat dalam memimpin organisasi biasanya mempunyai sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai. Seorang pemimpin yang tidak terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional dan seorang pemimpin yang memiliki peranan pasif serta membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya.

6) Tipe Demoraktis

Seorang yang bersifat dalam proses penggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia didunia. Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan berkepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya. Senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan, berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin dan para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan.

c. Faktor-Faktor Kepemimpinan

Faktor-faktor kepemimpinan menurut Siswandi dalam Indriyani (2019:14), meliputi :

1) Sistem nilai yang berlaku dan diyakini

Setiap individu mulai dari kecil sampai dewasa ditanamkan berbagai nilai oleh orang tua, keluarga, guru dan lingkungan sekitar dan berbagai nilai dapat bersifat *holistic* dan *non holistic*. Nilai *holistic* dan *non holistic* akan membentuk keyakinan spesifik bagi para pemimpin perusahaan dan keyakinan spesifik ini juga akan membentuk perilaku spesifik yang akan tercermin pada gaya kepemimpinannya.

2) Kemampuan kognisi

Kemampuan kognisi meliputi kecerdasan dan kecekatan didalam memahami dan menghayati sesuatu.

3) Latar belakang pendidikan

Setiap orang mempunyai latar belakang pendidikan yang dilaluinya. Tahapan pendidikan yang dilalui oleh seseorang akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang. Oleh karena itu, dalam mengkaji gaya kepemimpinan maka sebaiknya perlu diperhatikan pula latar belakang pendidikannya.

4) Derajat ketergantungan

Ketergantungan pemimpin akan sangat berpengaruh kepada gaya kepemimpinan seseorang didalam perusahaan. Semakin tergantung seseorang kepada perusahaan maka akan semakin hati-hati orang tersebut didalam mengelola perusahaan.

5) Kebutuhan

Kebutuhan seseorang akan menentukan pola tindakan yang akan dilakukannya sehingga jika dikaitkan dengan kepemimpinan maka gaya kepemimpinan seseorang sangat dipengaruhi oleh kebutuhan yang ada pada dirinya.

6) Dorongan

Dorongan yang ada pada diri seseorang akan mempengaruhi perilaku seseorang, dorongan yang semakin kuat akan berpengaruh kepada gaya dan kinerja seorang pemimpin.

7) Kepribadian

Kepribadian berkaitan dengan pembawaan lahir yang dibentuk oleh lingkungan yang kuat sehingga berpengaruh kepada kepribadian seseorang.

8) Pengaruh bawahan

Karakteristik bawahan akan memberikan pengaruh kepada gaya kepemimpinan seseorang bawahan yang sering membandel dan memberontak serta patuh akan diperlakukan berbeda oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif umumnya akan bertindak berdasarkan pertimbangan situasional.

9) Sifat dan jenis tugas (pekerjaan)

Sifat dan jenis tugas (pekerjaan) akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang. Pemimpin yang sering berhadapan dengan tugas (pekerjaan) yang banyak dan sulit umumnya akan bertindak proaktif dan cekatan.

10) Dukungan manajemen

Manajemen yang menerapkan sistem penghargaan yang baik akan mempengaruhi kinerja bawahan dan pimpinan. Pemimpin perusahaan akan mematuhi secara ketat peraturan perusahaan hanya jika iklim manajerial perusahaan sejalan dengan gaya situasi lingkungan yang relevan dan kondusif.

11) Budaya organisasi

Setiap perusahaan mempunyai budaya (kebiasaan) yang tidak tertulis tetapi diakui dan dirasakan keberadaannya didalam perusahaan. Budaya organisasi yang sehat akan memunculkan pemimpin yang terbuka, cekatan, responsif terhadap lingkungan serta berkinerja tinggi sedangkan budaya organisasi yang kurang sehat dapat membuat gaya kepemimpinan sebaliknya.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Busro (2018:251) kepemimpinan terdiri atas tiga dimensi dimana masing-masing dimensi memiliki indikator yaitu :

- 1) Hubungan antara pemimpin dan bawahan
 - a) Kemampuan menghormati hak dan kewajiban setiap pegawai
 - b) Komunikasi yang hangat antara pimpinan dan pegawai
 - c) Membantu memecahkan persoalan pegawai
 - d) Menghargai hasil kerja bawahan
 - e) Bersikap objektif pada bawahan
- 2) Struktur tugas
 - a) Kesederhanaan rencana kerja yang dapat disosialisasikan
 - b) Realisasi rencana kerja
 - c) Kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan
- 3) Kekuasaan
 - a) Kemampuan memerintah bawahan
 - b) Ketegasan dalam mengambil keputusan
 - c) Mengembangkan kualitas bawahan

4. Pengembangan Diri

a. Pengertian Pengembangan Diri

Pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya meningkatkan dan memperbaiki tingkat pengetahuan, sikap, sifat-sifat kepribadian dan kemampuan. Pengembangan berdasar pada kenyataan bahwa seorang karyawan akan membutuhkan keahlian, pengetahuan dan

kemampuan yang berkembang agar bisa bekerja dengan baik dalam posisi yang dijalankannya selama berkarir di perusahaan. Menurut Widyarini (2013:4) pengembangan diri adalah pengembangan kompetensi dalam diri yang mencakup keberhasilan mengatasi tantangan-tantangan, sukses dalam berinteraksi dengan lingkungan, mampu menyusun tujuan-tujuan dan memandang diri sendiri sebagai orang cakap (mampu melakukan apa yang tidak dapat dilakukan orang lain).

Selain itu sebelum melakukan pengembangan diri dengan baik karyawan harus dapat mengerti tentang konsep diri atau bagaimana cara karyawan menilai dirinya sendiri. Dimana menurut Busro (2018:286) pengembangan konsep diri bukanlah faktor bawaan sejak lahir, melainkan pembentukan dari pengalaman hidup, lingkungan di sekitarnya, dan pengaruh orang lain. Kemudian menurut Hurlock dalam Busro (2018:284) Pengembangan konsep diri yang positif akan berkembang jika seseorang mengembangkan sifat-sifat yang berkaitan dengan *good self esteem*, *good self confidence*, dan kemampuan melihat diri secara realistis.

Menurut Marwawi dalam Niswah (2017 : 12), Pengembangan diri adalah suatu proses meningkatkan kemampuan atau potensi, dan kepribadian, serta sosial-emosional seseorang agar terus tumbuh dan berkembang. Pengembangan diri karyawan akan dirasakan semakin penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan sejenis. Kemudian Aminullah dan Marzuki (2020:3) mengemukakan pengembangan diri sebagai suatu upaya seseorang dalam meningkatkan daya saing hidup.

Dari beberapa pendapat yang ada maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan diri adalah suatu upaya bagi karyawan untuk meningkatkan dan memperbaiki aspek-aspek dalam dirinya untuk meningkatkan daya saing hidup karyawan baik dalam lingkungan kerja maupun dalam lingkungan masyarakat.

b. Faktor-Faktor Pengembangan Diri

Menurut Busro (2018:288) pengembangan konsep diri dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1) Tingkat pertumbuhan dan perkembangan psikis seseorang
- 2) Lingkungan tempat tinggal dimana mereka mayoritas melakukan interaksi
- 3) Lingkungan sosial pergaulan
- 4) Pengalaman berkomunikasi dengan lingkungan dan orang lain
- 5) Berbagai tugas tanggung jawab yang telah menekan atau menempa kematangan dirinya.

c. Manfaat Pengembangan Diri

Menurut Busro (2018:287) ada beberapa manfaat yang dihasilkan oleh pengembangan diri yang positif dalam kehidupan dan pekerjaan seorang karyawan, yaitu :

- 1) Karyawan dapat berkembang secara sehat dalam relasi dengan orang lain serta rekan kerjanya
- 2) Mampu menerima orang lain sebagaimana adanya
- 3) Mempunyai kesadaran akan kelebihan dan kekurangan dirinya.

d. Indikator Pengembangan Diri

Menurut Widyarini (2013:4) untuk dapat melakukan pengembangan setiap karyawan perlu memiliki 3 hal tersebut, yaitu :

1) *Sense of control* (rasa kendali)

Sense of control adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya sendirilah yang mengendalikan hidupnya atau peristiwa-peristiwa yang ia alami (bukan ditentukan oleh nasib/takdir atau orang lain yang berkuasa).

2) Kebutuhan untuk berprestasi dan penguasaan

Adanya kebutuhan untuk mencapai tujuan dan menguasai keterampilan tertinggi ini merupakan dasar yang penting untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan kita untuk sukses dalam berinteraksi dengan lingkungan dan meraih apa yang diharapkan dalam hidup.

3) *Self esteem* (harga diri)

Di dalam psikologi, *self esteem* sering diterjemahkan sebagai harga diri. Mereka mempunyai keyakinan akan kemampuan-kemampuan yang dimiliki dan merasa dirinya bernilai adalah orang yang harga dirinya positif. Sebaliknya, mereka yang harga dirinya negatif akan merasa lemah, tidak berdaya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian dan tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y dan Z	Model Analisis	Hasil
1	Ony Sholikhatun Rukmi Putri & Sowanya Ardi Prahara (2020)	Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan <i>Employee Engagement</i> Pada Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	<i>Employee Engagement</i> (Y)	Teknik Korelasi <i>Product Moment</i>	Hasil analisis korelasi <i>product moment</i> diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,650 dengan p = 0,000, hal ini berarti ada hubungan positif antara persepsi terhadap lingkungan kerja fisik dengan <i>employee engagement</i> pada karyawan.
2	Antony S (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 di Batam	Lingkungan Kerja (X1) Kepemimpinan (X2) Kompensasi (X3) Pelatihan Kerja (X4)	Keterikatan Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil uji, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan kerja dapat meningkatkan keterikatan karyawan perhotelan.
3	Vina S. Marinda (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap <i>Employee Engagement</i> Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital (Studi Kasus pada Salah Satu BUMN di Bidang Telekomunikasi)	Kepemimpinan (X1)	<i>Employee Engagement</i> (Y)	Analisis Deskriptif	Pengaruh langsung yang diberikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah 46,1%. Sedangkan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan melalui <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja karyawan yaitu 14,8%. Maka pengaruh total yang diberikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yaitu 60,9%

No	Nama penelitian dan tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y dan Z	Model Analisis	Hasil
4	Adiatma Sukwirahmana (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Employee Engagement</i> Pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Cimahi	Gaya Kepemimpinan (X1)	<i>Employee Engagement</i> (Y)	Analisis Deskriptif dan Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . Kepemimpinan <i>laissez-faire</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .
5	Jurnal PPS, Dhian Rahma Thesiasari, Indra Prasetyo, & Fatimah Rismawati (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Employee Engagement</i> pada CV. Perjuangan Steel Surabaya	Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompensasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y) <i>Employee Engagement</i> (Z)	Pendekatan Kuantitatif dan Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, melalui <i>employee engagement</i> .
6	Shalini Srivastava & Sonali Singh (2020)	<i>Linking personal growth initiative and organizational identification to employee engagement: Testing the mediating-moderating effects in Indian hotel industry</i>	<i>Personal Growth</i> (X1) <i>Organizational Identification</i> (X2)	<i>Employee Engagement</i> (Y)	<i>Non Probability Sampling</i>	<i>Studies done in the past on the hotel industry has mainly stressed on the external rather than the internal stakeholder, i.e., the employees. The present study is focused on the employees of the hotel industry and an integrated model was developed with PGI and organizational identification as predictor variables, PE as mediator, hardiness as moderator and EE as a criterion variable.</i>

No	Nama penelitian dan tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y dan Z	Model Analisis	Hasil
7	Dr. Machmed Tun Ganyang, S.E.,M.M (2019)	<i>The Impact of Organization culture and Work Environment on Employee Engagement and It's Implication on Employee Performance of The Automotive Industry In Jakarta, Indonesia.</i>	<i>Organizational Culture (X1) Work Environment (X2)</i>	<i>Employee Engagement (Y)</i>	<i>descriptive & quantitative method</i>	<i>Organization culture and Work environment has a direct, positive and statistically significant on employee engagement Employee engagement has a direct positive and statistically significant on employee performance</i>
8.	Luke Fletcher (2016)	<i>How Can Personal Development Lead to Increase Engagement? The Roles of Meaningfulness and Perceived Line Manager Relations</i>	<i>Personal Development (X1)</i>	<i>Employee Engagement (Y)</i>	<i>Non Probability Sampling</i>	<i>It was firstly hypothesized that the positive relationship between perceived opportunities for development and engagement would be mediated by meaningfulness. Furthermore, it was predicted that this mediated relationship would be conditional upon the quality of the employee-line manager relationship.</i>
9.	Hien H. Pham (2016)	<i>Influences of Leadership Behavior on Employee Engagement within Virtual-Working Environment : A Case Study of Technology Enterprises in Vietnam</i>	<i>Leadership Behavior (X1)</i>	<i>Employee Engagement (Y) Working Environment (Z)</i>	<i>Regression Analysis Method</i>	<i>The results of the study point out a strong and positive correlation existed between both consideration and initiating structure leadership behavior and employee engagement among virtual working employees.</i>

No	Nama penelitian dan tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y dan Z	Model Analisis	Hasil
10.	Diah Pranasari, Lilik Trianah, & Rieka Nuriandini (2016)	<i>The Effect of Compensation and Working Environment to Employee Engagement (Case Study on PT Summarecon Agung Tbk)</i>	<i>Compensation (X1) Working Environment (X2)</i>	<i>Employee Engagement (Y)</i>	<i>model to be processed by the program smartPLS 2.0</i>	<i>The effect of compensation and working environment on employee engagement is strong enough and has a positive influence. This means that if the compensation and working environments simultaneously improving, employee engagement will increase and vice versa.</i>

C. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Kehidupan manusia berhubungan erat dengan lingkungan di sekitarnya, hal ini membuat kesinambungan antara lingkungan kerja dengan kondisi karyawan dalam perusahaan. Dimana menurut Nitisemito (2017:183) bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kemudian hal ini diperjelas oleh penelitian Naidoo dan Martins dalam Anthony (2019:99) dimana suasana pekerjaan yang penuh persaingan yang sehat dan saling menghargai akan meningkatkan keterikatan karyawan.

Dari pernyataan diatas membuktikan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan *employee engagement*. Kemudian apabila lingkungan kerja yang tercipta dalam sebuah perusahaan tergolong nyaman maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini dinyatakan oleh Soetjipto (2018:87) 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.

Berdasarkan uraian tersebut maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan terhadap *employee engagement*. Apabila lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan tergolong nyaman maka akan meningkatkan *employee engagement* pada diri masing-masing karyawan dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan tergolong tidak nyaman dan tidak memadai maka akan menurunkan *employee engagement* pada diri masing-masing karyawan.

2. Hubungan Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement*

Pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau membimbing. Seperti menurut Busro (2018:219) ia mengemukakan bahwa seorang pemimpin harus bias memadukan unsur-unsur kekuatan diri, wewenang, yang dimiliki, ciri-ciri kepribadian, dan kemampuan sosial untuk bisa mempengaruhi perilaku orang lain.. Kepemimpinan dalam perusahaan dapat diartikan sebagai proses memberikan arahan atau membimbing karyawan untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Hal ini juga dinyatakan oleh Hasibuan dalam Busro (2018:218), dimana kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan dengan *employee engagement*. Hal ini dapat dilihat

bahwa apabila kepemimpinan di dalam perusahaan tergolong baik maka karyawan akan memiliki rasa *employee engagement* yang tinggi karna keduanya sama-sama dapat mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Hubungan Pengembangan Diri Terhadap *Employee Engagement*

Pengembangan diri karyawan di dalam perusahaan akan berguna untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan dan kemampuan agar dapat bekerja dengan baik dalam posisi yang dijalankannya selama berkarir di perusahaan. Marwawi dalam Niswah (2017 : 12), Pengembangan diri adalah suatu proses meningkatkan kemampuan atau potensi, dan kepribadian, serta sosial-emosional seseorang agar terus tumbuh dan berkembang. Pengembangan diri karyawan akan dirasakan semakin penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan sejenis. Menurut Pella (2020:137) karyawan yang mempunyai rencana pengembangan pribadi dan puas dengan akses terhadap kesempatan berkembang umumnya memiliki tingkat keterikatan tinggi. Hal ini juga diperjelas oleh Riset Roffey Park Institute dalam Pella (2020:138) bahwa kesempatan berkembang merupakan salah satu dari tujuh faktor utama munculnya keterikatan karyawan.

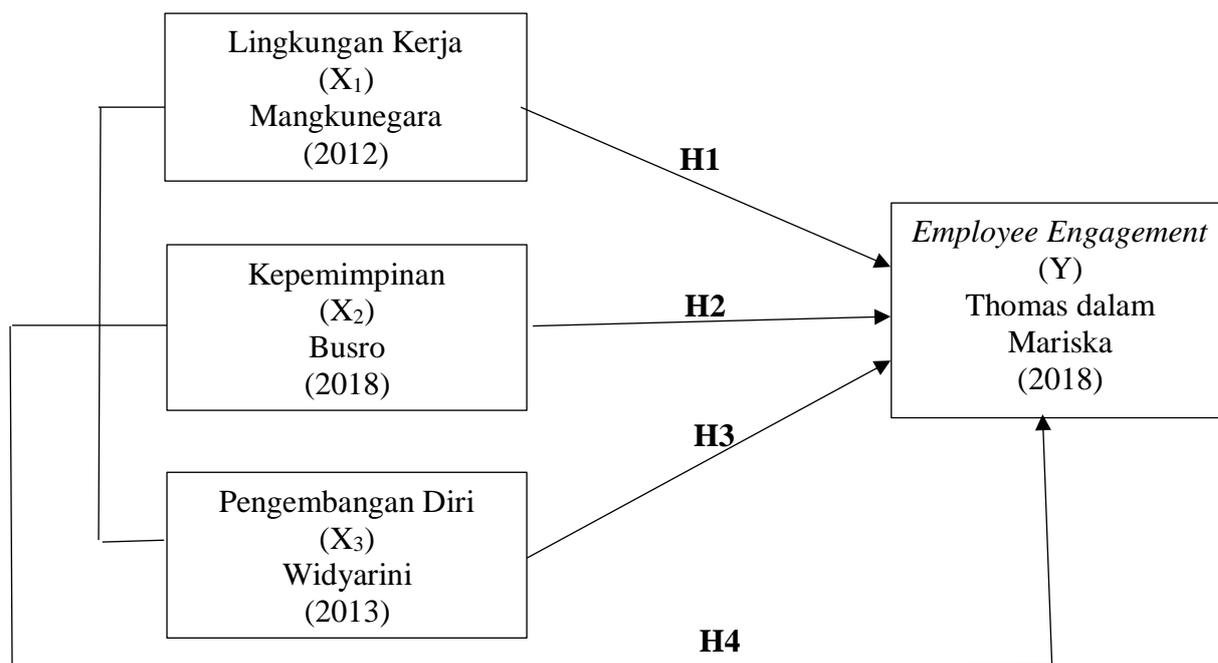
Berdasarkan uraian tersebut sudah jelas bahwa adanya hubungan antara pengembangan diri dengan *employee engagement*. Semakin tinggi karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan pengembangan diri di dalam perusahaan tersebut maka semakin tinggi pula rasa *employee engagement* dalam dirinya. Hal ini dapat terjadi karena dalam kesempatan untuk melakukan pengembangan diri

secara informal ketika diikutkan pelatihan, ditugaskan ke tempat lain, dan sebagainya akan meningkatkan hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan dari situlah munculnya rasa *employee engagement* yang lebih tinggi.

4. Hubungan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Pengembangan Diri Terhadap *Employee Engagement*

Lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengembangan diri merupakan beberapa faktor yang dapat meningkatkan *employee engagement* dalam diri karyawan. Hal ini dikemukakan oleh Armstrong (2011:25) yang menyatakan lingkungan kerja yang mendukung dan menginspirasi menciptakan pengalaman yang berdampak pada keterlibatan dengan memengaruhi cara orang memandang peran mereka dan melaksanakannya. Ia juga mengemukakan bahwa sejauh mana pekerjaan akan mendorong keterlibatan dan kebijaksanaan positif sangat tergantung pada cara pekerjaan tersebut dipimpin dan dikelola. Kemudian ia juga mengemukakan bahwa kebanyakan orang ingin mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, hal ini merupakan suatu motivasi atau faktor yang secara langsung akan berdampak pada keterlibatan intrinsik elemen pekerjaan.

Berdasarkan dari kerangka pikir diatas penulis dapat membuat gambaran tentang kerangka pikir yang dibuat dibawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis 2021

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:95) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.

H2 = Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.

H3 = Pengembangan diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.

H4 = Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sujarweni (2016:6) mengemukakan bahwa pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia sebagai variabel. Hakekat hubungan diantara variabel akan dianalisis menggunakan teori yang objektif di dalam pendekatan ini.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat yang beralamat di Jl. H. Misbah Komp. Multatuli Indah Blok D No.1 Medan Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November 2020 sampai dengan selesai, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No.	Aktivitas	Bulan/Tahun											
		Nov 2020	Des-Jan 2020	Feb-Apr 2021	Mei 2021	Jun-Jul 2021	Agt-Sep 2021	Okt 2021					
1.	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■											
2.	Penyusunan Proposal		■										
3.	Perbaikan ACC Proposal			■									
4.	Seminar Proposal				■								
5.	Pengolahan Data					■							
6.	Penyusunan/ bimbingan Skripsi							■					
7.	Sidang Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2021)

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu: variabel lingkungan kerja (X_1), variabel kepemimpinan (X_2), variabel pengembangan diri (X_3), dan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *employee engagement* (Y).

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Pengukuran
<i>Employee Engagement</i> (Y)	Diartikan sebagai suatu tingkatan bagi seseorang yang aktif memiliki manajemen pribadi sendiri dalam mengerjakan pekerjaan. Thomas dalam Mariska (2018)	1. Kesiapan 2. Kerelaan 3. Kebanggaan Thomas dalam Mariska (2018)	1. Siap mendedikasikan diri pada pekerjaan 2. Kesiediaan untuk bekerja keras atau bekerja ekstra keras 3. Pekerjaan sebagai sumber kebanggan diri	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Mangkunegara (2012)	1. Penerangan (cahaya), 2. Suara, 3. Warna, 4. Udara. Mangkunegara (2012)	1. Memiliki penerangan dan pencahayaan yang baik, sehingga dapat nyaman dalam bekerja 2. Mampu meredam seluruh kebisingan, ataupun gangguan dari luar yang dapat mengganggu pekerjaan 3. Memiliki dan mempunyai warna yang cerah di dalam ruangan ataupun didalam kantor 4. Memiliki sirkulasi udara yang baik di dalam area perkantoran	Skala Likert

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Pengukuran
Kepemimpinan (X2)	<p>kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (<i>activity</i>) pemimpin yang terkait dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebagai proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, dalam situasi tertentu.</p> <p>Busro (2018)</p>	<p>1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan</p> <p>2. Struktur tugas</p> <p>3. Kekuasaan</p> <p>Busro (2018)</p>	<p>1. Kemampuan menghormati hak dan kewajiban setiap karyawan.</p> <p>2. Kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan.</p> <p>3. Kemampuan memerintah bawahan.</p>	Skala Likert
Pengembangan Diri (X3)	<p>Merupakan pengembangan kompetensi dalam diri yang mencakup keberhasilan mengatasi tantangan-tantangan, sukses dalam berinteraksi dengan lingkungan, mampu menyusun tujuan-tujuan dan memandang diri sendiri sebagai orang cakap (mampu melakukan apa yang tidak dapat dilakukan orang lain).</p> <p>Widyarini (2013)</p>	<p>1. <i>Self of control</i> (rasa kendali)</p> <p>2. Kebutuhan untuk berprestasi dan penguasaan</p> <p>3. <i>Self esteem</i> (harga diri)</p> <p>Widyarini (2013)</p>	<p>1. Keyakinan seseorang bahwa dirinya sendirilah yang mengendalikan hidupnya atau peristiwa-peristiwa yang ia alami (bukan ditentukan oleh nasib/takdir atau orang lain yang berkuasa).</p> <p>2. Adanya kebutuhan untuk mencapai tujuan dan menguasai keterampilan tertinggi ini merupakan dasar yang penting untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan kita untuk sukses dalam berinteraksi dengan lingkungan dan meraih apa yang diharapkan dalam hidup.</p> <p>3. Mempunyai keyakinan akan kemampuan-kemampuan yang dimiliki dan merasa dirinya bernilai adalah orang yang harga dirinya positif. Sebaliknya, mereka yang harga dirinya negatif akan merasa lemah, tidak berdaya.</p>	Skala Likert

Sumber: Penulis 2021

D. Populasi, Sampel dan Sumber Data

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan tetap pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat dengan jumlah 40 orang.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:193) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan dengan melalui wawancara langsung dengan pihak terkait yaitu dengan melakukan wawancara

dengan bagian HR & GA dan karyawan serta dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan tetap PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:193) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti dari dokumen perusahaan, buku, laporan, jurnal, artikel, dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan sehubungan dengan penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017:142) angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Responden pada penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat penilaiannya menggunakan skala likert. Menurut Riduwan dalam Jaelani (2019:49) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Setiap jawaban

dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

Sangat Setuju	(SS)	: 5
Setuju	(S)	: 4
Netral	(N)	: 3
Tidak Setuju	(TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	: 1

2. Wawancara

Sugiyono (2017:137) mengemukakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Pengumpulan data dengan teknik wawancara dilakukan dengan cara mengajukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang subyek penelitian tentang masalah yang relevan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan seorang HR di PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.

3. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2017:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Pengumpulan data dengan teknik observasi digunakan

pada penelitian yang berkenaan dengan perilaku karyawan, proses kerja, dan responden yang diamati pun tidak terlalu besar jumlahnya. Observasi dilakukan pada akhir bulan November 2020.

4. Dokumentasi

Menurut Menurut Sugiyono (2017:329) menyatakan bahwa, dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, dan karya-karya monumental dari seseorang. Data atau tulisan dalam hal ini seperti laporan keuangan, rekapitulasi personalia, struktur organisasi, peraturan-peraturan, data produksi, surat wasiat, riwayat hidup, riwayat perusahaan, dan sebagainya telah tersedia di lokasi penelitian.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dengan teknik dokumentasi berupa jumlah karyawan tetap, profil perusahaan, dan struktur organisasi PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kusioner tersebut, dimana suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Menurut Sugiyono (2017:126), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam instrument penelitian (kuesioner) yang akan disajikan kepada para responden dapat dianggap valid atau sah

apabila korelasi tiap faktor positif dan besarnya adalah ($>$) 0,30 untuk setiap pertanyaan dalam kuesioner. Kemudian Sujarweni (2016:186) berpendapat bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Uji Realibilitas alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuisisioner yang dikatakan reliabel dapat dilihat dari jawaban seseorang atas pertanyaan tersebut harus konsisten atau stabil dan tidak boleh acak. Karena jika jawaban indikator tersebut acak, maka dikatakan "tidak reliabel". Realibilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus ini, data yang tersedia dapat menemukan gambaran yang menggambarkan pengaruh atau hubungan antar variabel yang diteliti oleh penulis. Berdasarkan data yang telah diolah selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat menggunakan bantuan program Statistical Products and Services Solutions (SPSS) versi 22.0 atau bantuan aplikasi SPSS 22.0 Untuk Perangkat Lunak Windows untuk menghitung.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Manullang dan Pakpahan (2017:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis ordinary least square (OLS). Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Manullang dan Pakpahan (2017:208) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Maksudnya bila data terdistribusi secara normal berarti hasil penelitian (sampel) dapat digeneralisasikan pada populasi. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun menceng ke kanan. Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis tersebut. Normal P-P plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengetahui apabila

sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui. Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai *P-value* nya lebih besar dari *alpha*, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai *Asymp.sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti rasidual tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sunyoto (2016:87) Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_1, 2, 3, \dots, n$) di mana akan di ukur keeratan hubungan antarvariabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dadalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto (2016:90) dalam persamaan regresi beranda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama

disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

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

Keterangan:

Y = *Employee Engagement (Dependent Variabel)*

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

X_3 = Pengembangan Diri (*Independent Variabel*)

ϵ = *Error term*

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan korelasi product moment. Sugiyono (2017:301) mengemukakan rumus untuk uji parsial sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = thitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut..

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut..

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima (H_1 ditolak) jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan signifikan $t > 5\% \alpha$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan signifikan $t < 5\% \alpha$

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (F) dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (Confidence Interval) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut, Sugiyono (2017:297):

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah anggota sampel

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2017:284) koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan

- 1) Tingkat kepercayaan 95%
- 2) level of Test (kesalahan yang dapat ditoleransi yaitu: 5% (0.05))

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat

Berdasarkan Akta Notaris Zulfikar, SH., Notaris di Medan, Nomor 1 tanggal 31 Desember 1996, PT. Media Antar Nusa didirikan dengan fokus untuk memberikan pelayanan jasa internet kepada masyarakat umum. Pada awalnya, PT. Media Antar Nusa menggunakan brand Medannet dalam memberikan jasa pelayanan web design dan web hosting. Pada tahun 1996 tersebut, Medannet sudah membuat website *Hotel Online Reservation* untuk Tiara Hotel Medan. Dengan adanya fasilitas yang dibuat oleh Medannet tersebut mempermudah tamu-tamu *overseas* dan agen-agen biro perjalanan yang akan melakukan reservasi di Tiara Hotel.

Pada tahun 1996 juga, Medannet bekerja sama dengan Radio Kiss Fm di Medan membuat *Radio Online Broadcasting* yang dapat didengarkan secara *live* dari seluruh penjuru dunia dengan menggunakan media Internet. Medannet mendapatkan respon yang positif dari pengguna warga negara Indonesia yang sedang berada di luar negeri karena bisa mendengarkan siaran radio berbahasa Indonesia dari komputer mereka. Tak lama kemudian Medannet juga membuat hal yang serupa untuk Radio Prapanca Fm Medan.

Pada tahun 1997, Medannet membuat *Online Result* untuk Yayasan Rally Indonesia yang menyelenggarakan *World Rally Championship Series* di

Sumatera Utara. Pada saat *event* tersebut *server* Medannet mendapatkan lonjakan *traffic* yang signifikan karena menjadi sumber data bagi media-media cetak dan elektronik asing di luar negeri. Pada tahun 1999, PT. Media Antar Nusa menjalin kerjasama dengan Divisi Multimedia Telkom Jakarta untuk menjadi *Value Added Reseller* Telkom dalam memasarkan jasa *Dial Up* Telkomnet. Telkomnet Medan pada saat itu menjadi urutan atas dalam hal pengumpulan total jam pemakaian.

Pada tahun 2000, PT. Media Antar Nusa mengajukan permohonan ke Ditjen Postel untuk mendapatkan izin prinsip Penyelenggara Jasa Internet atau yang lebih dikenal dengan istilah *Internet Service Provider*. Di tahun tersebut juga PT. Media Antar Nusa mendapatkan izin prinsip penyelenggaraan dengan menggunakan *brand* Nusanet. Kemudian pada tahun 2001, Nusanet meluncurkan *Internet Wireless* melalui freq 2,4 Ghz. Pada tahun 2002, Nusanet mulai menawarkan *Internet dedicated system volume based* yang dijamin lebih cepat dan lebih hemat. Pada tahun 2003, Nusanet menjadi *Microsoft Certified Partner*. Pada tahun 2004, Nusanet menjadi *Motorola Authorized Canopy Solution Provider*.

Pada tahun 2005 Nusanet berkembang membuka kantor baru di kompleks multatuli Indah sekaligus meluncurkan Cbroadband, *broadband* kompleks *real estate*, membuka cabang di kota Lampung, meningkatkan pelayanan dengan memiliki koneksi Internet yang *redundant* melalui Panamsat-USA dan singtel-singapore, dan membuka layanan *colocation* di IDC Jakarta. Lalu pada tahun 2006, Nusanet membuka cabang di Jakarta. Di tahun 2007, Nusanet meluncurkan www.layartancap.com *website video sharing* pertama

di Indonesia. Kemudian di tahun 2009 Nusanet membuka cabang di Surabaya dan Nusanet meluncurkan www.idcolo.com sebagai website penjualan *web hosting online*.

Selanjutnya di tahun 2010, Nusanet menjadi *Motorola Wireless Platinum Partner*. Lalu di tahun 2012 Nusanet menjadi *Cambium Platinum Connected Partner* dan meluncurkan www.datangya.com, yaitu *website undangan pernikahan online*. Pada tahun 2015 Nusanet membuka cabang baru di kota Malang dan Bali. Lalu di tahun 2016 kembali membuka cabang di kota Pekanbaru dan Palembang serta memperbaharui tampilan medannic.com. Pada tahun 2017 PT. Media Antar Nusa meluncurkan Nusa.id, perusahaan penyedia jasa layanan *Corporate Email Solution Provider, Web Hosting Provider, Registrasi Domain Provider, Dedicated Server Provider, VPS Server Provider, Colocation Server Provider* dan *Data Center Services Provider* yang berbasis di Medan Sumatera Utara Indonesia.

Kemudian di tahun 2018 melakukan peluncuran aplikasi T2T (*Track to Ticket*), meluncurkan layanan *cloud server* dengan *platform openstack*. Lalu di tahun yang sama PT. Media Antar Nusa menjadi *reseller* resmi Google untuk produk G-Suite dan mendapatkan sertifikasi ISO 9001:2015 Sistem Manajemen Mutu dari TUV Rheinland. Di Tahun 2019 manajemen kantor cabang Bali di-*handle* oleh kantor cabang Medan dan pada tahun 2020 PT. Media Antar Nusa membuka kantor cabang baru di Jakarta dan melakukan peluncuran aplikasi *nusawork mobile* dan *web*.

Saat ini karyawan PT. Media Antar Nusa sudah dibekali dengan sertifikasi seperti MTCNA, *Google Cloud Certified, Certified Network Defender*,

Network Security, *BGP Basic Certificate*, dan berbagai credential lainnya. PT. Media Antar Nusa juga memiliki beberapa perusahaan *partner*, seperti Telkom divisi *Wholesale* untuk internet akses melalui *fiber optic* ke setiap cabang Nusanet di Indonesia. Kemudian bekerja sama dengan Indosat untuk akses internet. Lalu dengan PGASCOM yaitu anak perusahaan gas negara yang mengelola kabel fiber yang ditarik bersamaan dengan pipa gas sehingga memiliki tingkat *reliability* yang tinggi dan bekerja sama dengan Google karena sudah resmi menjadi *reseller* produk Gsuite wilayah Asia Pasifik.

b. Visi dan Misi PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat

1) Visi

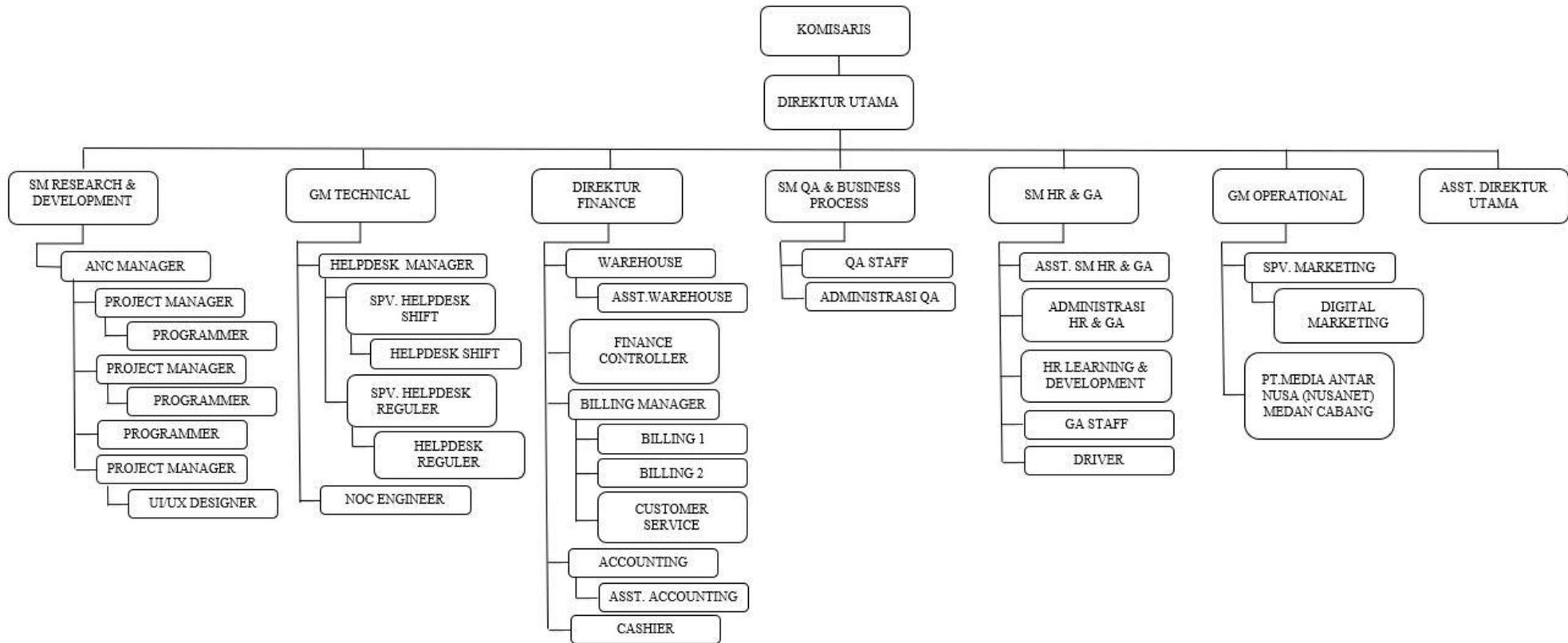
Menjadi perusahaan Internet Solution Provider terkemuka yang memiliki cabang di setiap provinsi Indonesia.

2) Misi

Menggunakan teknologi terkini dan pelayanan dengan hati untuk membantu pelanggan agar lebih efektif memanfaatkan internet.

c. Struktur Organisasi PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat

Struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat adalah bentuk organisasi garis. Dalam organisasi ini tugas-tugas perencanaan, pengendalian dan pengawasan berada di satu tangan dan garis kewenangan pimpinan langsung kebawah.



Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat

Sumber : Sistem informasi PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat (<https://is.nusa.net.id/v2/employee/employee-map>)

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	62.5	62.5	62.5
	Perempuan	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa karyawan tetap pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang (62,5%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (37,5%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 25 tahun	6	15.0	15.0	15.0
	26 - 30 tahun	20	50.0	50.0	65.0
	31 - 35 tahun	10	25.0	25.0	90.0
	41 - 45 tahun	3	7.5	7.5	97.5
	> 45 tahun	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa karyawan tetap pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 6 orang (15%), usia 26 - 30 tahun sebanyak 20 orang (50%), usia 31 - 35 tahun sebanyak 10 orang (25%), usia 41 - 45 tahun sebanyak 3 orang (7,5%) dan usia > 45 tahun sebanyak 1 orang (2,5%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	17.5	17.5	17.5
	D3	7	17.5	17.5	35.0
	S1	25	62.5	62.5	97.5
	S2	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa karyawan tetap pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 7 orang (17,5%), D3 sebanyak 7 orang (17,5%), S1 sebanyak 25 orang (62,5%) dan S2 sebanyak 1 orang (2,5%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 5 Tahun	13	32.5	32.5	32.5
	6 - 10 Tahun	15	37.5	37.5	70.0
	11 - 15 Tahun	9	22.5	22.5	92.5
	16 - 20 Tahun	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa karyawan tetap pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat yang masa kerjanya ≤ 5 Tahun sebanyak 13 orang (32,5%), 6 - 10 Tahun sebanyak 15 orang (37,5%), 11 - 15 Tahun sebanyak 9 orang (22,5%) dan 16 - 20 Tahun sebanyak 3 orang (7,5%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan diri serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *employee engagement*. Responden wajib mengisi seluruh pernyataan yang tersedia dengan memilih satu dari lima skala yang tersedia. Responden yang mengisi kuesioner penelitian adalah sebanyak 40 orang. Adapun jawaban- jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel berikut :

a. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel lingkungan kerja (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Penerangan (X_{1-1}), Suara (X_{1-2}), Warna (X_{1-3}), Udara (X_{1-4}) serta ada 8 (delapan) pertanyaan untuk seluruh indikator . Gambaran lengkap responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.5 s/d tabel 4.12.

Tabel 4.5 Karyawan Merasa Penerangan Cahaya Lampu di Kantor Sudah Baik

Penerangan-1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	1	2.5	2.5	2.5
	Netral (N)	3	7.5	7.5	10.0
	Setuju (S)	21	52.5	52.5	62.5
	Sangat Setuju (SS)	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan merasa penerangan cahaya lampu dikantor sudah baik, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), netral sebanyak 3 orang (7,5%), setuju sebanyak 21 orang (52,5%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (37,5%). Hal ini menunjukkan bahwa penerangan cahaya lampu dikantor sudah baik.

Tabel 4.6 Karyawan Merasa Pencahayaan Ruangan Kerja Kantor tidak Silau

Penerangan-2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	2	5.0	5.0	5.0
	Netral (N)	7	17.5	17.5	22.5
	Setuju (S)	23	57.5	57.5	80.0
	Sangat Setuju (SS)	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan merasa pencahayaan ruangan kerja kantor tidak silau, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), netral sebanyak 7 orang (17,5%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%),

dan sangat setuju sebanyak 8 orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa pencahayaan ruangan kantor sudah baik.

Tabel 4.7 Karyawan Merasa Ruangan Kerja Kantor tidak Berisik

Suara-1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju (TS)	4	10.0	10.0	15.0
	Netral (N)	17	42.5	42.5	57.5
	Setuju (S)	10	25.0	25.0	82.5
	Sangat Setuju (SS)	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan merasa ruangan kerja kantor tidak berisik, responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (10%), netral sebanyak 17 orang (42,5%), setuju sebanyak 10 orang (25%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17,5%). Hal ini menunjukkan bahwa ruangan kerja kantor masih dianggap berisik karena suara-suara yang dapat mengganggu pekerjaan.

Tabel 4.8 Karyawan Merasa Ruangan Memiliki Peredam Suara

Suara-2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju (TS)	7	17.5	17.5	25.0
	Netral (N)	14	35.0	35.0	60.0
	Setuju (S)	13	32.5	32.5	92.5
	Sangat Setuju (SS)	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan merasa ruangan memiliki peredam suara, responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (7,5%), tidak setuju sebanyak 7 orang (17,5%), netral sebanyak 14 orang (35%), setuju sebanyak 13 orang (32,5%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (7,5%). Hal ini menunjukkan bahwa ruangan kerja kantor masih dianggap kurang kedap suara oleh karyawan.

Tabel 4.9 Karyawan Merasa Pewarnaan Setiap Ruangan Tidak Terlalu Mencolok dan Nyaman Dilihat

Warna-1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	1	2.5	2.5	2.5
	Netral (N)	7	17.5	17.5	20.0
	Setuju (S)	23	57.5	57.5	77.5
	Sangat Setuju (SS)	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan merasa pewarnaan setiap ruangan tidak terlalu mencolok dan nyaman dilihat, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), netral sebanyak 7 orang (17,5%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (22,5%). Hal ini menunjukkan bahwa pewarnaan setiap ruangan sudah dirasa nyaman oleh karyawan.

Tabel 4.10 Karyawan Merasa Letak Pewarnaan Cat di Setiap Ruangan Tidak Membosankan

Warna-2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	6	15.0	15.0	15.0
	Netral (N)	14	35.0	35.0	50.0
	Setuju (S)	15	37.5	37.5	87.5
	Sangat Setuju (SS)	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan merasa letak pewarnaan cat di setiap ruangan tidak membosankan, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (15%), netral sebanyak 14 orang (35%), setuju sebanyak 15 orang (37,5%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa letak pewarnaan setiap ruangan masih dianggap monoton dan membosankan oleh karyawan.

Tabel 4.11 Karyawan Merasa Sirkulasi Udara yang Ada di setiap Ruangan Sangat Baik

Udara-1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju (TS)	8	20.0	20.0	25.0
	Netral (N)	8	20.0	20.0	45.0
	Setuju (S)	15	37.5	37.5	82.5
	Sangat Setuju (SS)	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan merasa sirkulasi udara yang ada disetiap ruangan sangat baik, responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), tidak setuju sebanyak 8 orang (20%), netral sebanyak 8 orang (20%), setuju sebanyak 15 orang (37,5%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17,5%). Hal ini menunjukkan sirkulasi udara yang ada disetiap ruangan sudah cukup baik.

Tabel 4.12 Karyawan Merasa Setiap Ruangan Kerja Kantor dilengkapi AC yang Berfungsi dengan Baik

Udara-2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	3	7.5	7.5	7.5
	Netral (N)	5	12.5	12.5	20.0
	Setuju (S)	21	52.5	52.5	72.5
	Sangat Setuju (SS)	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan merasa setiap ruangan kerja kantor dilengkapi AC yang berfungsi dengan baik, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (7,5%), netral sebanyak 5 orang (12,5%), setuju sebanyak 21 orang (52,5%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (27,5%). Hal ini menunjukkan mayoritas AC disetiap ruangan kerja sudah berfungsi dengan baik.

b. Variabel Kepemimpinan (X_2)

Variabel kepemimpinan (X_2) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Hubungan antara pemimpin dan bawahan (X_{2-1}), Struktur tugas (X_{2-2}), Kekuasaan (X_{2-3}), serta ada 6 (enam) pernyataan untuk seluruh indikator . Gambaran lengkap

responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.13 s/d tabel 4.18.

Tabel 4.13 Karyawan Merasa Pemimpin Membantu Memecahkan Persoalan dalam Perkerjaan

Hubungan antara pemimpin dan bawahan-1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	2	5.0	5.0	5.0
	Netral (N)	10	25.0	25.0	30.0
	Setuju (S)	21	52.5	52.5	82.5
	Sangat Setuju (SS)	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan merasa pemimpin membantu memecahkan persoalan dalam pekerjaan, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), netral sebanyak 10 orang (25%), setuju sebanyak 21 orang (52,5%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17,5%). Hal ini menunjukkan pemimpin dianggap ikut andil dalam memecahkan setiap persoalan yang terjadi dalam pekerjaan karyawan.

Tabel 4.14 Karyawan Merasa Pemimpin Menghargai Hasil Kerja Karyawan

Hubungan antara pemimpin dan bawahan-2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	1	2.5	2.5	2.5
	Netral (N)	12	30.0	30.0	32.5
	Setuju (S)	20	50.0	50.0	82.5
	Sangat Setuju (SS)	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan merasa pemimpin menghargai hasil kerja karyawan, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), netral sebanyak 12 orang (30%), setuju sebanyak 20 orang (50%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17,5%). Hal ini menunjukkan pemimpin menghargai hasil kerja karyawannya.

Tabel 4.15 Karyawan Merasa Tugas yang diberikan Pemimpin Sesuai *Job Description*

Struktur Tugas-1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	4	10.0	10.0	10.0
	Netral (N)	16	40.0	40.0	50.0
	Setuju (S)	13	32.5	32.5	82.5
	Sangat Setuju (SS)	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan merasa tugas yang diberikan pemimpin sesuai *job description*, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (10%), netral sebanyak 16 orang (40%), setuju sebanyak 13 orang (32,5%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17,5%). Hal ini menunjukkan bahwa tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan dirasa belum sesuai dengan *job description* apabila melihat banyaknya karyawan yang menjawab netral.

Tabel 4.16 Karyawan Merasa Pemimpin Mampu Merealisasikan Rencana Kerja dengan Baik

Struktur Tugas-2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	4	10.0	10.0	10.0
	Netral (N)	10	25.0	25.0	35.0
	Setuju (S)	22	55.0	55.0	90.0
	Sangat Setuju (SS)	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan merasa pemimpin mampu merealisasikan rencana kerja dengan baik, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (10%), netral sebanyak 10 orang (25%), setuju sebanyak 22 orang (55%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (10%). Hal ini menunjukkan pemimpin sudah mampu merealisasikan rencana kerjanya dengan baik.

Tabel 4.17 Karyawan Merasa Pemimpin Tegas dalam Mengambil Keputusan

Kekuasaan-1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	5	12.5	12.5	12.5
	Netral (N)	11	27.5	27.5	40.0
	Setuju (S)	19	47.5	47.5	87.5
	Sangat Setuju (SS)	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan merasa pemimpin tegas dalam mengambil keputusan, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak

5 orang (12,5%), netral sebanyak 11 orang (27,5%), setuju sebanyak 19 orang (47,5%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (12,5%). Hal ini menunjukkan pemimpin tegas dalam mengambil setiap keputusan untuk perusahaan, namun melihat banyaknya juga karyawan yang menjawab netral dan tidak setuju maka pemimpin masih perlu untuk meningkatkan ketegasan dalam memimpin perusahaan.

Tabel 4.18 Karyawan Merasa Pemimpin Mampu Memimpin dengan Baik

Kekuasaan-2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	1	2.5	2.5	2.5
	Netral (N)	11	27.5	27.5	30.0
	Setuju (S)	23	57.5	57.5	87.5
	Sangat Setuju (SS)	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan merasa pemimpin mampu memimpin dengan baik, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), netral sebanyak 11 orang (27,5%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (12,5%). Hal ini menunjukkan karyawan merasa pemimpin sudah mampu memimpin perusahaan dengan baik.

c. Variabel Pengembangan Diri (X_3)

Variabel pengembangan diri (X_3) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari *Self of Control* (Rasa Kendali) (X_{3-1}), Kebutuhan untuk Berprestasi dan Penguasaan (X_{3-2}), *Self Esteem* (Harga Diri) (X_{3-3}), serta ada 6 (enam) pernyataan

untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.19 s/d tabel 4.24.

Tabel 4.19 Karyawan Mampu Mengambil Keputusan Atas Permasalahan Pekerjaan yang dihadapi

<i>Self of Control (Rasa Kendali)-1</i>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral (N)	6	15.0	15.0	15.0
	Setuju (S)	24	60.0	60.0	75.0
	Sangat Setuju (SS)	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan mampu mengambil keputusan atas permasalahan pekerjaan yang dihadapi, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju yang menyatakan netral sebanyak 6 orang (15%), setuju sebanyak 24 orang (60%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (25%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mampu mengambil keputusan atas permasalahan pekerjaan yang dihadapi.

Tabel 4.20 Karyawan Memiliki Kesadaran untuk Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Harus disuruh Oleh Atasan

<i>Self of Control (Rasa Kendali)-2</i>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	3	7.5	7.5	7.5
	Netral (N)	16	40.0	40.0	47.5
	Setuju (S)	14	35.0	35.0	82.5
	Sangat Setuju (SS)	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan memiliki kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus disuruh oleh atasan, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (7,5%) netral sebanyak 16 orang (40%), setuju sebanyak 14 orang (35%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih perlu diingatkan akan menyelesaikan pekerjaannya oleh atasan.

Tabel 4.21 Karyawan Selalu Ingin Belajar dan Mengembangkan Dirinya

Kebutuhan untuk berprestasi dan penguasaan-1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral (N)	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju (S)	22	55.0	55.0	62.5
	Sangat Setuju (SS)	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan selalu ingin belajar dan mengembangkan dirinya, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 3 orang (7,5%), setuju sebanyak 22 orang (55%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (37,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki rasa ingin selalu belajar dan mengembangkan dirinya menjadi lebih baik lagi.

Tabel 4.22 Karyawan Menguasai Pekerjaan yang Menjadi Tanggung Jawabnya

Kebutuhan untuk berprestasi dan penguasaan-1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral (N)	6	15.0	15.0	15.0
	Setuju (S)	20	50.0	50.0	65.0
	Sangat Setuju (SS)	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 6 orang (15%), yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (50%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (35%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Tabel 4.23 Karyawan Yakin Memiliki Kualitas yang Baik Dalam Dirinya

Self Esteem (Harga Diri)-1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral (N)	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju (S)	28	70.0	70.0	77.5
	Sangat Setuju (SS)	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan yakin memiliki kualitas yang baik dalam dirinya, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 3 orang (7,5%), setuju sebanyak 28 orang (70%), dan sangat setuju

sebanyak 9 orang (22,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa yakin telah memiliki kualitas yang baik dalam dirinya.

Tabel 4.24 Karyawan Merasa Bahwa Dirinya Berharga Bagi Perusahaan

<i>Self Esteem (Harga Diri)-2</i>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	2	5.0	5.0	5.0
	Netral (N)	9	22.5	22.5	27.5
	Setuju (S)	18	45.0	45.0	72.5
	Sangat Setuju (SS)	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan merasa bahwa dirinya berharga bagi perusahaan, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), netral sebanyak 9 orang (22,5%), setuju sebanyak 18 orang (45%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (27,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa dirinya berharga bagi perusahaan.

d. Variabel Employee Engagement (Y)

Variabel employee engagement (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Kesiapan (Y_{-1}), Kerelaan (Y_{-2}), Kebanggaan (Y_{-3}), serta ada 6 (enam) pernyataan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.25 s/d tabel 4.30.

Tabel 4.25 Karyawan Siap Mendedikasikan Diri Pada Pekerjaan

Kesiapan-1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	2	5.0	5.0	5.0
	Netral (N)	6	15.0	15.0	20.0
	Setuju (S)	22	55.0	55.0	75.0
	Sangat Setuju (SS)	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan siap mendedikasikan diri pada pekerjaan, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), netral sebanyak 6 orang (15%), setuju sebanyak 22 orang (55%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (25%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa telah siap mendedikasikan diri untuk pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 4.26 Karyawan Selalu Semangat Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Kesiapan-2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral (N)	9	22.5	22.5	22.5
	Setuju (S)	20	50.0	50.0	72.5
	Sangat Setuju (SS)	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan selalu semangat dalam melaksanakan pekerjaan, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 9 orang (22,5%), setuju sebanyak 20 orang (50%), dan sangat setuju

sebanyak 11 orang (27,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4.27 Karyawan Merasa Memiliki Tanggung Jawab yang Besar Terhadap Pekerjaannya

Kerelaan-1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral (N)	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju (S)	23	57.5	57.5	65.0
	Sangat Setuju (SS)	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 3 orang (7,5%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (35%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya di perusahaan.

Tabel 4.28 Karyawan Bersedia Bekerja Lebih Lama untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Kerelaan-2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	2	5.0	5.0	5.0
	Netral (N)	16	40.0	40.0	45.0
	Setuju (S)	13	32.5	32.5	77.5
	Sangat Setuju (SS)	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan bersedia bekerja lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), netral sebanyak 16 orang (40%), setuju sebanyak 13 orang (32,5%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (22,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum bersedia bekerja lebih lama dari waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.29 Karyawan Merasa Bangga dengan Pekerjaan yang Dimiliki

Kebanggaan-1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	2	5.0	5.0	5.0
	Netral (N)	7	17.5	17.5	22.5
	Setuju (S)	20	50.0	50.0	72.5
	Sangat Setuju (SS)	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dimiliki, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), netral sebanyak 7 orang (17,5%), setuju sebanyak 20 orang (50%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (27,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Tabel 4.30 Karyawan Selalu Mengerjakan Pekerjaan dengan Lengkap dan Menyeluruh

Kebanggaan-2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral (N)	11	27.5	27.5	27.5
	Setuju (S)	19	47.5	47.5	75.0
	Sangat Setuju (SS)	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan lengkap dan menyeluruh, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 11 orang (27,5%), setuju sebanyak 19 orang (47,5%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (25%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu mengerjakan pekerjaannya dengan lengkap dan menyeluruh.

4. Uji Validitas Data

a. Pengujian Validitas

Agar mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pernyataan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pernyataan lebih besar ($>$) dari 0,30 maka butir pernyataan tersebut dianggap valid.

Tabel 4.31 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penerangan-1	25.38	19.574	.445	.798
Penerangan-2	25.70	18.318	.604	.778
Suara-1	26.23	18.025	.414	.806
Suara-2	26.48	16.922	.558	.782
Warna-1	25.63	19.420	.463	.796
Warna-2	26.15	17.413	.612	.774
Udara-1	26.20	16.062	.592	.777
Udara-2	25.63	18.087	.562	.782

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.31 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karna koefisien lebih besar (>) dari 0,30.

Tabel 4.32 Uji Validitas Kepemimpinan (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Hub. Pimpinan dan Bawahan-1	18.45	11.177	.699	.887
Hub. Pimpinan dan Bawahan-2	18.45	11.126	.753	.879
Struktur Tugas-1	18.70	10.421	.721	.885
Struktur Tugas-2	18.63	10.599	.803	.871
Kekuasaan-1	18.68	10.481	.744	.881
Kekuasaan-2	18.48	11.794	.672	.891

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.32 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karna koefisien lebih besar (>) dari 0,30.

Tabel 4.33 Uji Validitas Pengembangan Diri (X₃)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Rasa Kendali-1	20.23	6.846	.482	.776
Rasa Kendali-2	20.70	5.549	.621	.745
Kebutuhan Prestasi dan Penguasaan-1	20.03	6.846	.511	.771
Kebutuhan Prestasi dan Penguasaan-2	20.13	6.625	.493	.774
Harga Diri-1	20.17	6.866	.604	.757
Harga Diri-2	20.38	5.625	.623	.744

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.33 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel pengembangan diri dapat dinyatakan valid (sah) karna koefisien lebih besar (>) dari 0,30.

Tabel 4.34 Uji Validitas *Employee Engagement* (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kesiapan-1	20.03	8.128	.688	.813
Kesiapan-2	19.98	8.384	.707	.811
Kerelaan-1	19.75	9.474	.539	.841
Kerelaan-2	20.30	7.446	.753	.799
Kebanggaan-1	20.03	7.974	.690	.813
Kebanggaan-2	20.05	9.331	.436	.859

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.34 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel *employee engagement* dapat dinyatakan valid (sah) karna koefisien lebih besar (>) dari 0,30.

b. Pengujian Realibilitas

Realibilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau kekurangan yang ditunjukkan oleh *instrument* pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket *reliable* atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan *reliable* apabila *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak *reliable* jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Realibilitas dari pernyataan angket yang telah diajukan peneliti kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.35 Uji Realibilitas Lingkungan Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.35 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,809 > 0,60$ sehingga disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah *reliable* atau dikatakan handal.

Tabel 4.36 Uji Realibilitas Kepemimpinan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.36 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,907 > 0,60$ sehingga disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah *reliable* atau dikatakan handal.

Tabel 4.37 Uji Realibilitas Pengembangan Diri (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.37 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,766 > 0,60$ sehingga disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel pengembangan diri adalah *reliable* atau dikatakan handal

Tabel 4.38 Uji Realibilitas *Employee Engagement* (Y)

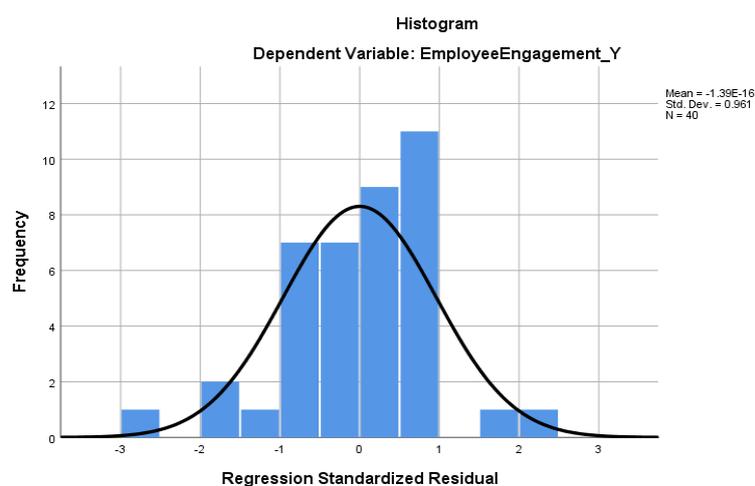
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.38 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,824 > 0,60$ sehingga disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel *employee engagement* adalah *reliable* atau dikatakan handal.

5. Uji Asumsi Klasik

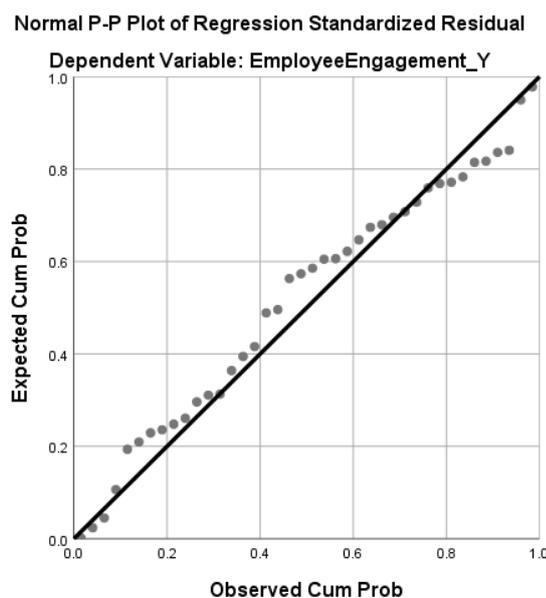
a. Uji Normalitas Data



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 4.3 P-P Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, pengembangan diri dan *employee engagement* berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogotov Smirnov (1 sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal

atau tidak. Jika nilai *Asym.sig* (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha=0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.39 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96076892
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.100
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil dari tabel 4.39 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,195 dimana angka ini diatas tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara *statistic* berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi atau variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil

analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value $> 0,10$ atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.40 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.875	2.677		.700	.488		
	Lingkungan Kerja (X ₁)	.211	.089	.293	2.366	.023	.552	1.810
	Kepemimpinan (X ₂)	.290	.119	.331	2.424	.020	.455	2.200
	Pengembangan Diri (X ₃)	.389	.148	.336	2.618	.013	.514	1.945

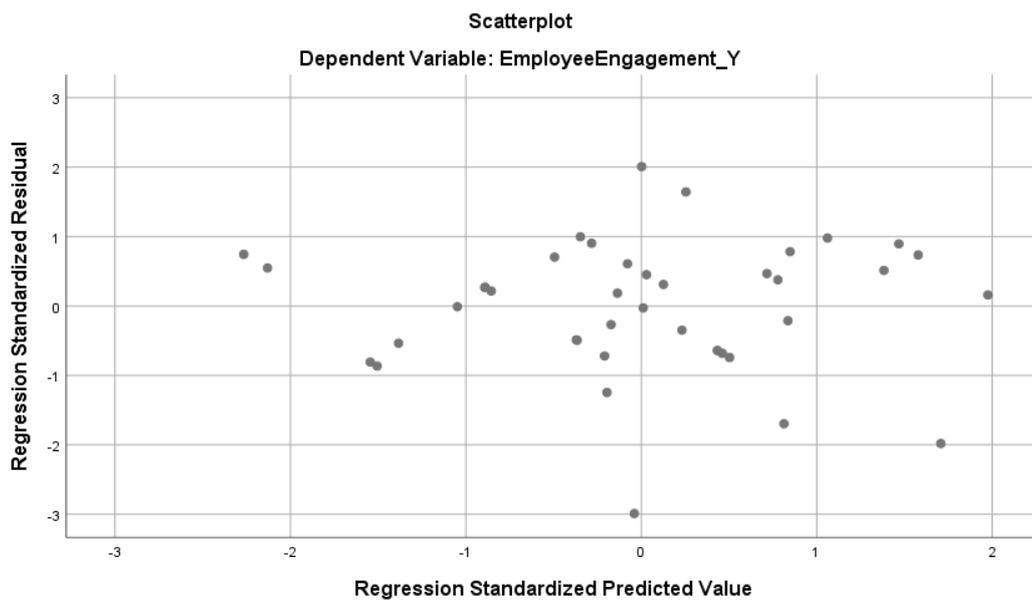
a. Dependent Variable: Employee Engagement (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan dari tabel 4.47 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah lingkungan kerja $1,810 < 10$, kepemimpinan $2,200 < 10$ dan pengembangan diri $1,945 < 10$, serta nilai *Tolerance* lingkungan kerja $0,552 > 0,10$, kepemimpinan $0,455 > 0,10$ dan pengembangan diri $0,514 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas . Rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Tabel 4.41 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.875	2.677		.700	.488		
	Lingkungan Kerja (X ₁)	.211	.089	.293	2.366	.023	.552	1.810
	Kepemimpinan (X ₂)	.290	.119	.331	2.424	.020	.455	2.200
	Pengembangan Diri (X ₃)	.389	.148	.336	2.618	.013	.514	1.945

a. Dependent Variable: Employee Engagement (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.41 diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah

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

$$Y = 1,875 + 0,211 X_1 + 0,290 X_2 + 0,389 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak dianggap, baik pada variabel Lingkungan Kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Pengembangan Diri (X₃). Maka *Employee Engagement* (Y) telah memiliki nilai sebesar 1,875. Artinya tanpa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan diri maka tingkat *employee engagement* telah ada sebesar 1,875.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 1 satuan, maka *employee engagement* (Y) akan meningkat 0,211 satuan. Hal

ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (Y). Sehingga peningkatan terhadap lingkungan kerja akan turut meningkatkan *employee engagement*. Begitu juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap lingkungan kerja akan menurunkan *employee engagement* karyawan.

- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 1 satuan, maka *employee engagement* (Y) akan meningkat 0,290 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (Y). Sehingga peningkatan terhadap kepemimpinan akan turut meningkatkan *employee engagement*. Begitu juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap kepemimpinan akan menurunkan *employee engagement* karyawan.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel pengembangan diri (X_3) sebesar 1 satuan, maka *employee engagement* (Y) akan meningkat 0,389 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan diri (X_3) berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (Y). Sehingga peningkatan terhadap pengembangan diri akan turut meningkatkan *employee engagement*. Begitu juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap pengembangan diri akan menurunkan *employee engagement* karyawan.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

a. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat

signifikan 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel dengan sebuah variabel terikat)

Tabel 4.42 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.875	2.677		.700	.488
	Lingkungan Kerja (X ₁)	.211	.089	.293	2.366	.023
	Kepemimpinan (X ₂)	.290	.119	.331	2.424	.020
	Pengembangan Diri (X ₃)	.389	.148	.336	2.618	.013
a. Dependent Variable: Employee Engagement (Y)						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa:

t_{tabel} dari penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus $\alpha/2$; $n-k-1 = 0,05/2$; $40-3-1$, maka t_{tabel} berada pada posisi 0,025 ; 36 yaitu sebesar 2,028 (tabel lihat di bagian lampiran).

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel 4.42 diatas terlihat bahwa variabel lingkungan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,366 sedangkan t_{tabel} 2,028 (t_{hitung} 2,366 > t_{tabel} 2,028) dengan tingkat signifikan sebesar 0,023 < 0,05 artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *employee engagement*.

2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel 4.42 diatas terlihat bahwa variabel kepemimpinan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,424 sedangkan t_{tabel} 2,028 (t_{hitung} 2,424 > t_{tabel} 2,028) dengan tingkat signifikan sebesar 0,020 < 0,05 artinya terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap *employee engagement*.

3) Pengaruh Pengembangan Diri Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel 4.42 diatas terlihat bahwa variabel pengembangan diri dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,350 sedangkan t_{tabel} 2,028 (t_{hitung} 3,350 > t_{tabel} 2,028) dengan tingkat signifikan sebesar $0,013 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan diri terhadap *employee engagement*.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (= 0,05). Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.43 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.333	3	106.778	27.332	.000 ^b
	Residual	140.642	36	3.907		
	Total	460.975	39			
a. Dependent Variable: Employee Engagement (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Diri (X ₃), Lingkungan Kerja (X ₁), Kepemimpinan (X ₂)						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 40,678 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0.05$) adalah menggunakan rumus $Df(1) = K-1$ ($4-1=3$), $Df(2) = n-k$ ($40-4 =36$), Maka F_{tabel} pada 3 ; 36 adalah

sebesar 2,87 (tabel F terdapat pada lampiran). Dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 27,332 > nilai F_{tabel} 2,87. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Pengembangan Diri (X_3) terhadap variabel dependen *Employee Engagement* (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.44 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.669	1.977
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Diri (X_3), Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2)				
b. Dependent Variable: Employee Engagement (Y)				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.44 di atas, dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,669 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 66,9% *employee engagement* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan diri,

sedangkan sisanya $100\% - 66,9\% = 33,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel di luar model yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Employee Engagement*. Hal ini terlihat dari hasil analisis linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai $t_{hitung} 2,366 > t_{tabel} 2,028$ dengan $sig 0,023 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja suatu perusahaan maka rasa keterikatan karyawan atau *employee engagement* akan semakin meningkat dan sebaliknya apabila lingkungan kerja perusahaan dirasa kurang nyaman maka rasa keterikatan karyawan atau *employee engagement* akan menurun.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Ony & Sowanya (2020) yang menyatakan adanya hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan *employee engagement* pada karyawan. Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil jawaban responden terendah terdapat pada pernyataan karyawan merasa ruangan kerja kantor tidak berisik dan pernyataan karyawan merasa ruangan memiliki peredam suara. Hal ini sekaligus

menjawab permasalahan pada identifikasi masalah pada poin (2) yaitu karyawan merasa masih banyak kebisingan yang tidak perlu selama jam kerja berlangsung. Berdasarkan tanggapan dari responden dapat disimpulkan bahwa karyawan masih merasa lingkungan kerja berisik dan ruangan kerja kurang memiliki peredam suara sehingga masih banyak terdengar kebisingan yang tidak perlu selama jam kerja berlangsung. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*. Apabila lingkungan kerja tidak berisik maka akan meningkatkan *employee engagement* pada diri karyawan PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat dan begitu pula sebaliknya.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement* Pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Employee Engagement*. Hal ini terlihat dari hasil analisis linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai $t_{hitung} 2,424 > t_{tabel} 2,028$ dengan $sig 0,020 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dalam perusahaan maka rasa keterikatan karyawan atau *employee engagement* akan semakin meningkat dan sebaliknya apabila kepemimpinan dalam perusahaan buruk maka rasa keterikatan karyawan atau *employee engagement* akan menurun.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Antony S (2019) yang menyatakan adanya hubungan positif yang signifikan antara

kepemimpinan dengan *employee engagement* pada karyawan dengan nilai beta 0,151 dan signifikansi sebesar 0,021. Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah salah satu variabel penelitiannya yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil jawaban responden terendah terdapat pada pernyataan karyawan merasa tugas yang diberikan pemimpin sesuai dengan *job description*. Hal ini sekaligus menjawab permasalahan pada identifikasi masalah pada poin (3) yaitu karyawan merasa mengerjakan pekerjaan diluar *job description* yang tertulis atas jabatannya. Berdasarkan tanggapan dari responden dapat disimpulkan bahwa karyawan masih merasa mengerjakan pekerjaan atau tugas lain diluar dari *job description* yang tertulis atas jabatannya. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap *employee engagement*. Apabila tugas yang diberikan pemimpin sudah sesuai dengan *job description* karyawan maka akan meningkatkan *employee engagement* pada diri karyawan PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat dan begitu pula sebaliknya.

3. Pengaruh Pengembangan Diri Terhadap *Employee Engagement*

Pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Employee Engagement*. Hal ini terlihat dari hasil analisis linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai $t_{hitung} 2,618 > t_{tabel} 2,028$ dengan

sig $0,013 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan diri karyawan maka rasa keterikatan karyawan atau *employee engagement* akan semakin meningkat dan sebaliknya apabila pengembangan diri karyawan buruk maka rasa keterikatan karyawan atau *employee engagement* akan menurun.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Srivastava dan Sonali (2020) yang menyatakan adanya hubungan positif yang signifikan antara pengembangan diri dengan *employee engagement* yang memiliki efek sebesar 0,22 namun bedanya terdapat variabel mediator yaitu pemberdayaan psikologis pada penelitian ini. Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah salah satu variabel penelitiannya yaitu pengembangan diri (*personal growth*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil jawaban responden terendah terdapat pada pernyataan karyawan memiliki kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus disuruh oleh atasan. Hal ini sekaligus menjawab permasalahan pada identifikasi masalah pada poin (4) yaitu karyawan belum mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu tanpa disuruh atau diingatkan oleh atasan langsung. Berdasarkan tanggapan dari responden dapat disimpulkan bahwa karyawan masih kurang memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan masih harus diingatkan oleh atasan baik secara langsung maupun secara *ticket* yang ditujukan kepada karyawan yang bersangkutan. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan diri berpengaruh terhadap *employee engagement*. Apabila karyawan telah

memiliki inisiatif yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan *employee engagement* pada diri karyawan PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat dan begitu pula sebaliknya.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Pengembangan Diri Terhadap *Employee Engagement* Pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengembangan diri terhadap *employee engagement* bahwa uji ANOVA pada tabel diatas F_{hitung} sebesar 27,332 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87. Jika F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} artinya ketika variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan diri dalam keadaan baik maka *employee engagement* akan semakin baik pula. Kemudian berdasarkan hasil uji dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan diri secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-Square* (R^2) 0,669 dalam hal ini berarti 66,9% *employee engagement* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan diri, sedangkan sisanya 33,1% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel di luar model yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut disarankan kepada PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat agar lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan, kepemimpinan, dan lebih mendorong pengembangan diri karyawan agar *employee engagement* dalam diri karyawan dapat meningkat lebih baik lagi, yaitu dengan cara meminimalisir kebisingan pada lingkungan kerja karyawan, memberikan tugas kerja sesuai dengan *job description* masing-masing jabatan dan memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan inisiatifnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat, hal ini dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 2,366 dan nilai signifikansi sebesar 0,023.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat, hal ini dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 2,424 dan nilai signifikansi sebesar 0,020.
3. Pengembangan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat, hal ini dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 2,618 dan nilai signifikansi sebesar 0,013.
4. Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *employee engagement* PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat. Berdasarkan pada nilai F_{hitung} 27,332 dengan tingkat signifikansi 0,000. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,669 dalam hal ini berarti 66,9% *employee engagement* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan diri, sedangkan sisanya 33,1% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel di luar model yang tidak diteliti.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada manajemen PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat untuk lebih memperhatikan hal yang dapat meminimalisir kebisingan pada saat jam kerja berlangsung agar karyawan merasa nyaman karena apabila melihat dari letak kantor yang berada di dalam kompleks tentunya suara bising dari kegiatan masyarakat sekitar akan mengganggu kenyamanan karyawan. Hal yang dapat dilakukan yaitu dengan memperbanyak penggunaan peredam suara seperti pada dinding, lantai, dan jendela agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.
2. Disarankan kepada pimpinan PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat untuk lebih memperhatikan tugas yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan *job description* pada jabatannya. Apabila memang harus karyawan tersebut yang mengerjakan maka sebaiknya dapat dibicarakan dengan karyawan yang bersangkutan sampai menemukan kesepakatan antara karyawan dan perusahaan kemudian memasukkan tugas tersebut kedalam *job description* jabatannya.
3. Disarankan kepada manajemen PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat untuk lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan pelatihan atau edukasi berkala untuk meningkatkan inisiatif dan rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus disuruh atau diingatkan oleh atasan.
4. Disarankan kepada manajemen PT. Media Antar Nusa (Nusanet) Medan Pusat untuk lebih memperhatikan karyawan yang bekerja lebih lama demi

menyelesaikan pekerjaan. Hal yang dapat dilakukan yaitu dengan menambah insentif lembur dan memberikan konsumsi pada karyawan yang rela bekerja lebih lama.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Armstrong, Michael. 2011. *Armstrong's Handbook Strategic Human Resource Management*. London: Kogan Page.
- Busro, Dr. Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Elliott, G., & Corey, D. 2018. *Build it The Rebel Playbook for World-Class Employee Engagement*. United Kingdom: Wiley.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Febriansyah H. & Ginting H. 2020. *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenada.
- Franita, R. (2020). EFEKTIFITAS AUDIT INTERNAL DI TENGAH WABAH COVID. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 7(2), 482-488.
- Hidayat, S. E., Rafiki, A., & Nasution, M. D. T. P. (2021). Bibliometric Analysis and Review of Halal Tourism. Signifikan: Jurnal Ilmu Ekonomi, 10(2), 177-194.
- Nitisemito, Alex S. 2017. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nasution, M. Y., Soemitra, A., & Robain, W. (2021). Top Five Ranking of Sharia Financial Acades with the Potential of Fraud (Case Study of Three Sharia Commercial Banks) In North Sumatera. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(1), 613-625.
- Pella, Dr. Darmin Ahmad. 2020. *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Karyawan*. Jakarta: AIDA Ifni Maksima.
- Manullang, M. & Manuntun, P. 2017. *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mardiana. 2016. *Manajemen Produksi*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Rianto, H., & Putri, A. (2021). Pelatihan Manajemen Masjid Pada Era Industri 4.0. JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri), 5(4), 2109-2116.

- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Sari, D. (2019). Analisis Inovasi Pelayanan Publik" Kelas Perahu" Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. SAP (Susunan Artikel Pendidikan), 3(3).
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soetjipto, B. W. 2018. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2016. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama
- Widyarani, Dra. M. M. Nilam. 2013. *Kunci Pengembangan Diri*. Jakarta : Elex Media Komputindo.

Jurnal dan Skripsi :

- Aminullah, Muhammad & Marzuki Ali. 2020. *Konsep Pengembangan Diri Dalam Menghadapi Perkembangan Teknologi Komunikasi Era 4.0*. Komunike, XII(1), Juni 2020.
- Antony S. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 di Batam*. Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 2(1), Januari 2019. Universitas Internasional Batam.
- Asri, Bingar Cahyani. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement di UD Halim Plastik Bali*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Eva, Tsania Sam. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung*. Skripsi. Universitas Pasundan.
- Fletcher, Luke. 2016. *How Can Personal Development Lead to Increase Engagement? The Roles of Meaningfulness and Perceived Line Manager Relations*. The International Journal Human Resource Management, 30(7), 1203-1226.
- Ganyang, M. T. 2019. *The Impact of Organization culture and Work Environment on Employee Engagement and It's Implication on Employee Performance of The Automotive Industry In Jakarta, Indonesia*. Archives of Business Research, 7(9), 64-70.
- Jaelani, Yohanes. 2019. *Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan RKM FO Keramik Bandung*. Other thesis, Universitas Komputer Indonesia.

- Mariska, Dhea Dana. 2018. *Hubungan Antara Employee Engagement dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja*. Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember, 14(1), April 2018.
- Marlinda, Vina S. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital (Studi Kasus pada Salah Satu BUMN di Bidang Telekomunikasi)*. Festival Riset Manajemen & Akuntansi. Universitas Widyatama.
- Niswah, Jauharotun. 2017. *Pengaruh Pengembangan Diri dalam Kegiatan Seksi Kerohanian Islam Terhadap Karakter Siswa SMAN 2 Surabaya*. Skripsi. UIN Sunan Ampel Surabaya..
- Indriyani, Fatima. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Undergraduate Thesis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Pham, Hien H. 2016. *Influences of Leadership Behavior on Employee Engagement within Virtual-Working Environment : A Case Study of Technology Enterprises in Vietnam*. Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR), 2(10), 1666-1674.
- PPS, jurnalpps et al. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada CV. Perjuangan Steel Surabaya*. Jurnal Manajerial Bisnis, 2(3), 243-252.
- Pranitasari, Diah, Lilik Triannah, & Rieka Nuriandin. 2016. *The Effect of Compensation and Working Environment to Employee Engagement (Case Study on PT Summarecon Agung Tbk)*. College of Economic Indonesia.
- Putri, Ony Sholikhatus Rukmi & Sowanya Ardi Prahara. 2020. *Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Employee Engagement Pada Karyawan*. Psychopolytan: Jurnal Psikologi, 4(1), Agustus 2020.
- Sari, Junita Dharmala. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sako Kota Palembang*. Undergraduate Thesis. Universitas Sriwijaya.
- Siswono, Debby & Sim. 2016. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya*. Agora, 4(2), 374-380.
- Srivastava, Shalini & Sonali Singh. 2020. *Linking personal growth initiative and organizational identification to employee engagement: Testing the mediating-moderating effects in Indian hotel industry*. Journal of Hospitality and Tourism Management, 45, 79-89.

- Sukwiramanta, Adiatma. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Cimahi*. Skripsi. Universitas Katolik Parahyangan.
- Titien. 2016. *Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement*. Psikohumaniora : Jurnal Penelitian Psikologi, 1(1), 113-130.
- Turpunjung, Al Daffa. 2017. *Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement pada Karyawan PTP Nusantara VIII (Persero) Dayeuh Manggung Garut, Jawa Barat*. Skripsi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.