



**ANALISIS KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA PT. NUSANTARA SURYA SAKTI
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**DEWISAFITRI
NPM 1618310064**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL

: ANALISIS KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT NUSANTARA SURYA SAKTI MEDAN

NAMA

: DEWI SAFITRI

N.P.M

: 1615316064

FAKULTAS

: SOSIAL SAINS

PROGRAM STUDI

: Manajemen

TANGGAL KELULUSAN

: 04 Oktober 2022

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusladi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muarram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM., CIPA., CIT., CH.L

PEMBIMBING II



Rindi Andika, S.E., M.M.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dewi Safitri

NPM : 615310064

Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : Analisis kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap employee engagement pada PT Nusantara Surya sakti medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya tulis orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet dan media lain bagi kepentingan akademik.

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

Medan, Desember 2022



Dewi Safitri

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DEWI SAFITRI
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 31-03-1999
NPM : 1615310064
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL KAPT RAIMAT BUDIN

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, 05 Desember 2022



DEWI SAFITRI



ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perlunya peningkatan *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan yang mengindikasikan bahwa *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan menurun. Dengan melihat permasalahan yang ada, maka penelitian ini diarahkan untuk menganalisis mengenai bagaimana meningkatkan *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan, dengan didukung peningkatan kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Data penelitian ini dikumpulkan dari 55 responden karyawan dari PT. Nusantara Surya Sakti Medan. Pernyataan diberikan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari pernyataan tertutup. Jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tertutup mengenai variabel yang diteliti dalam penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan program hasil pengolahan SPSS versi 23,0. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan, kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan serta kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Employee Engagement.



ABSTRACT

This research aimed to improve employee engagement at the PT. Nusantara Surya Sakti Medan which indicated that the employee engagement at the PT. Nusantara Surya Sakti Medan was declining. By having the existing problems, this research would like to analyze how to improve employee engagement at the PT. Nusantara Surya Sakti Medan, supported by an increase in leadership, compensation, and work environment. The data for this study were collected from 55 employee respondents taken from the PT. Nusantara Surya Sakti Medan. Statements were given using a questionnaire consisted of closed statements. Respondent answers to closed statements regarding the variables studied in this study were then analyzed using the SPSS version 23.0 processing program. The results of the analysis showed that leadership had a positive and significant effect on employee engagement at the PT. Nusantara Surya Sakti Medan, compensation had a positive and significant effect on employee engagement at the PT. Nusantara Surya Sakti Medan, and work environment had a positive and significant effect on employee engagement at the PT. Nusantara Surya Sakti Medan as well as leadership, compensation and work environment had a positive and significant effect on employee engagement at the PT. Nusantara Surya Sakti Medan.

Keywords : Leadership, Compensation, Work Environment and Employee Engagement




KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad S.A.W, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga pada akhir zaman ini, amin.

Pada penyusunan skripsi ini penulis mencoba mengambil judul “Analisis kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pada PT. Nusantara Surya Sakti Medan” diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan tugas akhir pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangan didalamnya. Namun penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CIQnR., CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM, CPHCM selaku Dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan tenaga dalam



memberikan bimbingan, saran perbaikan serta pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan tenaga dalam memberikan bimbingan, saran perbaikan serta pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang sudah banyak memberikan ilmu, pengarahan serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan serta seluruh karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Medan atas dukungannya dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak, Ibu, Adik dan Saudara yang telah memberikan dukungan moril dan materil yang tak terhingga kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang terkait dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas seluruh doa, dukungan, semangat yang telah diberikan kepada penulis.

Dengan demikian, ucapan terima kasih ini disampaikan. Akhir kata, besar harapan dari penulis kiranya hasil penelitian yang telah tertuang dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis berikutnya, khususnya bagi adik kelas yang memerlukannya.

Medan, Mei 2022
Penulis

Dewi Safitri
NPM : 1615310064

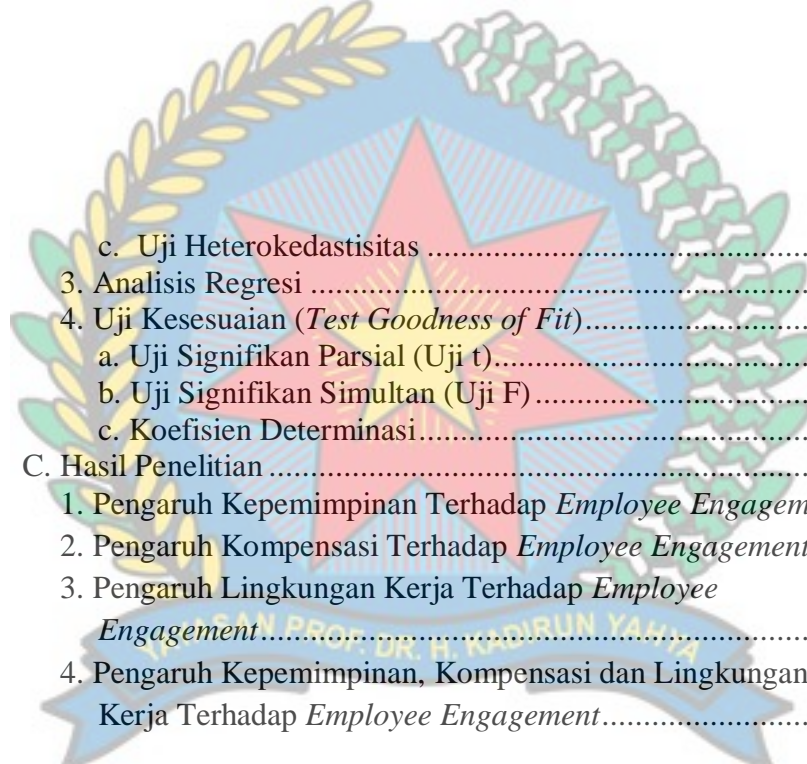


DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	14
C. Batasan dan Rumusan Masalah	14
1. Batasan Masalah.....	14
2. Rumusan Masalah	14
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	15
1. Tujuan Masalah.....	15
2. Manfaat Masalah.....	16
E. Keaslian Penelitian	17
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	19
1. <i>Employee Engagement</i>	19
a. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	19
b. Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat <i>Employee Engagement</i>	21
c. Dimensi <i>Employee Engagement</i>	22
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	25
e. Indikator <i>Employee Engagement</i>	26
2. Kepemimpinan	27
a. Pengertian Kepemimpinan	27
b. Fungsi Kepemimpinan	29
c. Gaya Kepemimpinan.....	30
d. Indikator Kepemimpinan	31
3. Kompensasi.....	33
a. Pengertian Kompensasi	33
b. Komponen dalam Kompensasi.....	34
c. Tujuan Kompensasi.....	34
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	36
e. Indikator Kompensasi	37
4. Lingkungan Kerja.....	38
a. Pengertian Lingkungan Kerja	38
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	39
c. Manfaat Lingkungan Kerja.....	40
d. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	41



e. Indikator Lingkungan Kerja	41
B. Penelitian Sebelumnya	43
C. Kerangka Konseptual	49
D. Hipotesis	53
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	55
B. Tempat dan Waktu Penelitian	55
1. Tempat Penelitian	55
2. Waktu Penelitian	55
C. Populasi dan Sampel	56
1. Populasi	56
2. Sampel	56
3. Jenis dan Sumber Data	57
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	58
1. Variabel Dependen (Y)	58
2. Variabel Independen (X)	59
3. Definisi Operasional	59
E. Skala Pengukuran Variabel	62
F. Teknik Pengumpulan Data	63
G. Teknik Analisa Data	64
1. Uji Kualitas Data	64
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	64
b. Uji Reliabilitas Data (Kehandalan)	64
2. Uji Asumsi Klasik	64
a. Uji Normalitas Data	65
b. Uji Multikolinieritas	65
c. Uji Heterokedastisitas	65
3. Uji Regresi Linier Berganda	66
4. Uji Hipotesis	67
a. Uji Simultan (Uji F)	67
b. Uji Parsial (Uji t)	67
c. Koefisien Determinasi (R^2)	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	70
1. Deskripsi Objek Penelitian	70
a. Sejarah Singkat PT. Nusantara Surya Sakti Medan	70
b. Visi dan Misi PT. Nusantara Surya Sakti Medan	73
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	74
3. Deskripsi Karakteristik Responden	81
B. Deskripsi Variabel Penelitian	83
1. Uji Kualitas Data	105
a. Pengujian Validitas	105
b. Pengujian Reliabilitas	108
2. Pengujian Asumsi Klasik	110
a. Uji Normalitas Data	111
b. Uji Multikolinieritas	113



c. Uji Heterokedastisitas	113
3. Analisis Regresi	114
4. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness of Fit</i>).....	116
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	116
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	118
c. Koefisien Determinasi.....	119
C. Hasil Penelitian	119
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap <i>Employee Engagement</i> ..	119
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Employee Engagement</i>	120
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	121
4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	121
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	123
B. Saran.....	124
 DAFTAR PUSTAKA.....	126
LAMPIRAN	



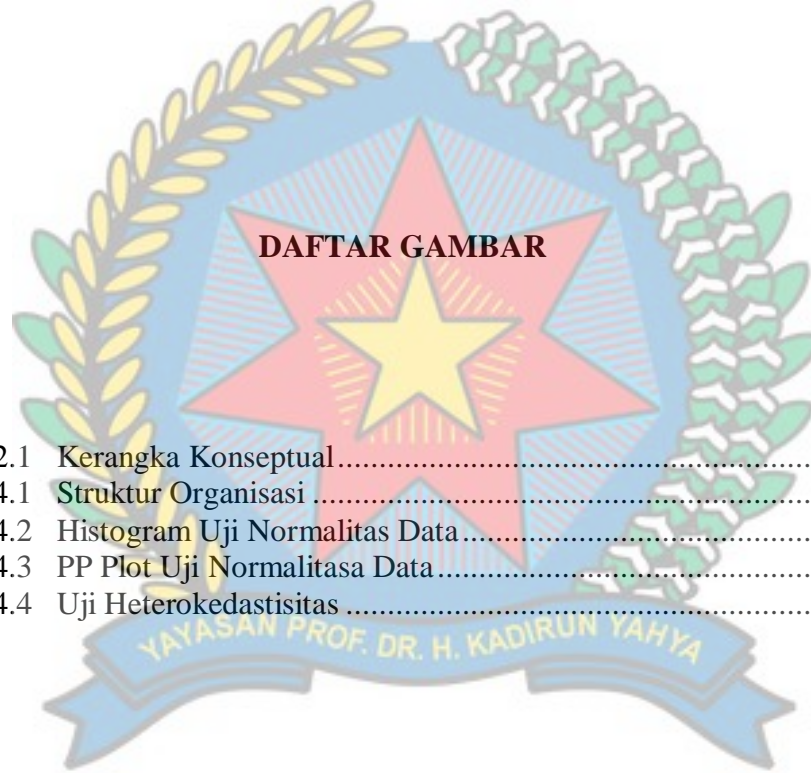
DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pra-Survey Masalah <i>Employee Engagement</i>	7
Tabel 1.2	Hasil Pra-Survey Masalah Kepemimpinan	9
Tabel 1.3	Hasil Pra-Survey Masalah Kompensasi	10
Tabel 1.4	Hasil Pra-Survey Masalah Lingkungan Kerja	12
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1	Jadwal Proses Penelitian	56
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	59
Tabel 3.3	Instrumen Skala <i>Likert</i>	63
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	81
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	82
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	82
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	83
Tabel 4.6	Distribusi Responden Tentang Pimpinan Saya Memberi Inspirasi Sehingga Saya Bekerja Dengan Baik	84
Tabel 4.7	Distribusi Responden Tentang Pimpinan Saya Mampu Menjawab Masalah Saya Dalam Bekerja	85
Tabel 4.8	Distribusi Responden Tentang Pimpinan Saya Bersikap Bersahabat Ketika Berkomunikasi Dengan Saya	85
Tabel 4.9	Distribusi Responden Tentang Pimpinan Selalu Memberikan Instruksi Pekerjaan	86
Tabel 4.10	Distribusi Responden Tentang Pimpinan Memberikan Kepercayaan Kepada Saya	86
Tabel 4.11	Distribusi Responden Tentang Pimpinan Mengawasi Pelaksanaan Tugas Secara Ketat	87
Tabel 4.12	Distribusi Responden Tentang Pimpinan Mampu Memahami Konflik yang Terjadi Dalam Suatu Pekerjaan	87
Tabel 4.13	Distribusi Responden Tentang Pimpinan Sangat Tegas Dalam Peraturan yang Telah Ditetapkan	88
Tabel 4.14	Distribusi Responden Tentang Pimpinan Sangat Adil dalam Mengambil Suatu Keputusan	88
Tabel 4.15	Distribusi Responden Tentang Gaji Saya dalam Bekerja Memuaskan Sehingga Saya Dapat Bekerja Dengan Baik	89
Tabel 4.16	Distribusi Responden Tentang Penghargaan yang Diberikan Dapat Membuat Saya Lebih Giat Bekerja	90
Tabel 4.17	Distribusi Responden Tentang Saya Mendapatkan Gaji Atas Pekerjaan Saya Setiap Bulan Secara Tepat Waktu	90
Tabel 4.18	Distribusi Responden Tentang Perusahaan Saya Memberikan Kompensasi Yang Bervariasi, Sesuai Kinerja dan Load Pekerjaan	91
Tabel 4.19	Distribusi Responden Tentang Perusahaan Saya Memberikan Kompensasi Total yang Tinggi	91

Tabel 4.20	Distribusi Responden Tentang Perusahaan Saya Menghargai Waktu Pribadi, dan Pekerjaan Tidak Bentrok Dengan Gaya Hidup Saya	92
Tabel 4.21	Distribusi Responden Tentang Perusahaan Saya Memberikan Kompensasi Secara Jujur, Terbuka dan Adil	92
Tabel 4.22	Distribusi Responden Tentang Setiap Tahun Saya Mendapatkan Tunjangan Hari Raya	93
Tabel 4.23	Distribusi Responden Tentang Selama Bekerja di Perusahaan Saya Mendapatkan Jaminan Kesehatan	93
Tabel 4.24	Distribusi Responden Tentang Pencahayaan Pada Ruang Kerja Di PT. Nusantara Surya Sakti Medan	94
Tabel 4.25	Distribusi Responden Tentang Temperatur Atau Suhu di Ruang Kerja Ideal	95
Tabel 4.26	Distribusi Responden Tentang Tingkat Kebisingan Pada PT. Nusantara Surya Sakti Tidak Mengganggu Pekerjaan Saya	95
Tabel 4.27	Distribusi Responden Tentang Lemari File, Control Board, File Penyimpanan yang Dibuat Indah Berwarna-warna Sebagai Pemisah Antar File dan Terlihat Estetik	96
Tabel 4.28	Distribusi Responden Tentang Tata Letak Meja, Kursi, Lemari File dan Lainnya di PT. Nusantara Surya Sakti Tersusun Rapih Dan Memudahkan Saya dalam Bergerak	96
Tabel 4.29	Distribusi Responden Tentang Menurut Saya Kondisi Kursi, Meja, dan Sarana Lainnya dalam Kondisi Baik dan Dapat Digunakan Sebagai Penunjang Kemampuan dalam Bekerja	97
Tabel 4.30	Distribusi Responden Tentang Adanya Perhatian dan Dukungan Yang Diberikan Oleh Pimpinan	98
Tabel 4.31	Distribusi Responden Tentang Hubungan Kerja Antara Atasan Dengan Bawahan Berjalan Dengan Baik	98
Tabel 4.32	Distribusi Responden Tentang Hubungan Dengan Rekan Sekerja Berjalan Dengan Baik	99
Tabel 4.33	Distribusi Responden Tentang Saya Dapat Fokus dalam Pekerjaan Karena Lingkungan Kerja Mendukung	99
Tabel 4.34	Distribusi Responden Tentang Lokasi Geografis Kantor Saya Cukup Strategis dan Dekat dengan Berbagai Fasilitas Umum....	100
Tabel 4.35	Distribusi Responden Tentang Pimpinan Memberikan Dorongan Kepada Saya Untuk Mengajukan Gagasan-Gagasan/Saran-Saran..	101
Tabel 4.36	Distribusi Responden Tentang Seluruh Tim dan Rekan Kerja Bekerja Saling Membantu Satu Dengan Yang Lain	101
Tabel 4.37	Distribusi Responden Tentang Adanya Program Pelatihan dan Pengembangan Karir yang Diberikan Perusahaan Membantu Saya Dapat Melakukan Tugas yang Diberikan	102
Tabel 4.38	Distribusi Responden Tentang Pemberian Kompensasi yang Jelas Dan Tepat Waktu	102
Tabel 4.39	Distribusi Responden Tentang Kebijakan Perusahaan yang Diberikan Membuat Saya Semakin Termotivasi Memberikan Kinerja yang Terbaik	103



Tabel 4.40	Distribusi Responden Tentang Perusahaan Menyediakan Sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja	104
Tabel 4.41	Distribusi Responden Tentang Kebutuhan Pribadi dan Gaya Hidup Saya Terpenuhi Bila Bekerja di PT. Nusantara Surya Sakti Medan.....	104
Tabel 4.42	Uji Validitas X1 (Kepemimpinan)	105
Tabel 4.43	Uji Validitas X2 (Kompensasi)	106
Tabel 4.44	Uji Validitas X3 (Lingkungan Kerja)	107
Tabel 4.45	Uji Validitas Y (<i>Employee Engagement</i>)	107
Tabel 4.46	Uji Reliabilitas X1 (Kepemimpinan).....	109
Tabel 4.47	Uji Reliabilitas X2 (Kompensasi)	109
Tabel 4.48	Uji Reliabilitas X3 (Lingkungan Kerja)	109
Tabel 4.49	Uji Reliabilitas Y (<i>Employee Engagement</i>).....	110
Tabel 4.50	Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov	111
Tabel 4.51	Uji Multikolinieritas	113
Tabel 4.52	Hasil Uji t (Uji Parsial) Terhadap <i>Employee Engagement</i>	115
Tabel 4.53	Uji Simultan Terhadap <i>Employee Engagement</i>	118
Tabel 4.54	Koefisien Determinasi	119



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	74
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas Data.....	112
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas Data.....	112
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas	114






BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sudarmanto (2019:3) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berprestasi dalam pekerjaannya dan mampu memberikan kontribusi yang banyak bagi kemajuan organisasi tersebut akan kemudian diikat dan diberdayakan sebaik mungkin oleh organisasi. Karyawan tersebut mampu bertahan pada jangka waktu yang lama untuk bekerja pada organisasi, jika karyawan tersebut memiliki rasa senang, nyaman dan aman dalam bekerja.


Andrew & Sofian (2017:319) mengatakan bahwa dalam kurun waktu 10 waktu terakhir ini, istilah *engagement* muncul sebagai isu penting bagi dunia bisnis terutama pada iklim yang berangsur-angsur bangkir dari krisis ekonomi global. Saks (2016:601) mengatakan besarnya efek *engagement* pada karyawan telah mendorong perhatian kalangan praktisi dan konsultan SDM. Menurut Buchanan dalam Bakker & Leiter (2016:210), istilah ini menjadi menarik bagi banyak organisasi karena karyawan yang *engaged* menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif, lebih menguntungkan, lebih aman, lebih sehat, memiliki kecenderungan *turnover* yang rendah, tingkat absen yang minim, dan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga dapat menunjang ketercapaian tujuan organisasi.



Menurut Robinson dalam Saks (2016:603) *employee engagement* berhubungan dengan gagasan lain dalam perilaku organisasi. Gagasan dalam perilaku organisasi ini sama-sama berbicara tentang hubungan karyawan dengan organisasi. Sebagai salah satu gagasan dalam perilaku organisasi, *employee engagement* berbeda dengan gagasan lain seperti komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap dan keterkaitan terhadap organisasi. Sementara *employee engagement* bukan merupakan sikap, melainkan tingkat dimana seorang individu penuh perhatian dan senang dalam melakukan tugas yang diberikan.

Menurut Susanto (2016:25) *employee engagement* merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa dirinya penting atas keberhasilan perusahaan sehingga karyawan meningkatkan kinerjanya dengan melebihi standart kerja yang diminta. Sedangkan menurut Federman dalam Akbar (2018:33) mengatakan *employee engagement* sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap organisasinya sehingga dapat menentukan bagaimana orang tersebut berperilaku dan seberapa lama dia akan bertahan dengan posisi tersebut.


Hermawan (2016:16) menjelaskan bahwa *employee engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan yang memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Carpenter & Wyman dalam Nurhawaena (2019:3) menjelaskan bahwa *employee engagement* sendiri merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta.



Keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan keterlibatan pekerja secara emosional, kognitif dan fisik yang kemudian memotivasi dalam menyelesaikan tugas dengan rasa puas dan antusias. Hal ini sesuai dengan pendapat Wellins & Concelman dalam Limono (2020:62) yang menyebutkan bahwa keterikatan kerja (*employee engagement*) sebagai kekuatan ilusi yang memotivasi pekerja ke level performa lebih tinggi. Luthan (2017:29) mengatakan bahwa *engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan/atau secara emosi terhubung dengan orang lain. *Disengaged employess*, di sisi lain, melepaskan diri tugas kerja dan menarik diri secara sadar dan penuh perasaan. Menurut Anitha dalam Antony (2019:98) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan *team work*.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Menurut Suryamarchia (2017:79) bahwa seorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat-sifat antara lain dewasa, keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan.

Suryamarchia (2017:79) mengemukakan bahwa nilai-nilai yang jelas dalam perusahaan dan keselarasan nilai pribadi kepemimpinan dengan nilai perusahaan



menjadi sebuah hal yang membantu karyawan mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan. Standart etika yang berlaku di perusahaan akan mengarahkan pada pembentukan keterikatan karyawan secara individual pada perusahaan. suatu cara untuk meningkatkan tingkat *employee engagement* terhadap kreativitas sumber daya manusia prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Dalam konteks perusahaan, Handoko dalam Antony (2019:95) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan tingkat *employee engagement*, prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Menurut Rivai dalam Antony (2019:112) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menurut Handoko dalam Antony (2019:112) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan non finansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

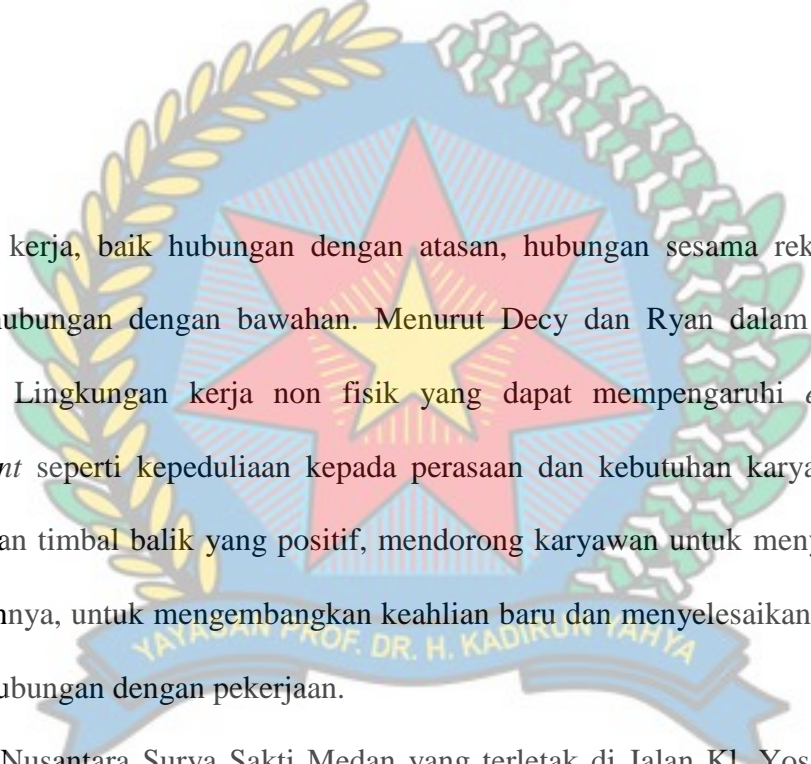
Rivai dalam Antony (2019:114) mengatakan bahwa pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. Rivai dalam Antony (2019:114) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterimakan, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik

kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan. Penelitian yang dilakukan Nurhawaena (2019:2) mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Konsep *employee engagement* dan konsep kepuasan karyawan sebenarnya tidak jauh berbeda, namun konsep *employee engagement* dianggap lebih penting daripada konsep kepuasan karyawan. Karena faktor ini mendorong karyawan untuk melakukan usaha yang maksimal melebihi yang diharapkan. Bahkan faktor keterikatan ini juga mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Menurut Anitha dalam Antony (2019:98) *employee engagement* juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Nitisemito dalam Susanto (2016:62) mengatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Susanto (2016:62) lingkungan kerja terdiri dari 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung seperti kursi, meja dan lampu. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan



hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Menurut Decy dan Ryan dalam Susanto (2016:63) Lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi *employee engagement* seperti kepedulian kepada perasaan dan kebutuhan karyawan, memberikan timbal balik yang positif, mendorong karyawan untuk menyuarakan kepeduliannya, untuk mengembangkan keahlian baru dan menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

PT. Nusantara Surya Sakti Medan yang terletak di Jalan Kl. Yos Sudarso Km. 7 Tanjung Mulia Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif khususnya sepeda motor. PT. Nusantara Surya Sakti Medan merupakan *dealer* resmi Motor Honda yang menyediakan layanan *service* sepeda motor, penjualan sepeda motor dan penjualan suku cadang sepeda motor jenis Honda. Kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki PT. Nusantara Surya Sakti Medan memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya perusahaan menjadi salah satu *dealer* resmi Motor Honda terbaik di Kota Medan. Oleh sebab itu, *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan harus senantiasa diperhatikan, dijaga dan ditingkatkan agar karyawan mampu terus bekerja dengan semangat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan diketahui bahwa tingkat *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan tidak terlalu memuaskan. Dimana cukup banyak karyawan yang mulai mengeluh dengan pekerjaannya dan tidak lagi menyenangi pekerjaannya. Hal ini membuat karyawan menjadi kurang peduli terhadap hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan membuat prestasi kerja

mereka menutun. Selain itu meningkatnya ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja akibat dari moral kerja yang menurun.

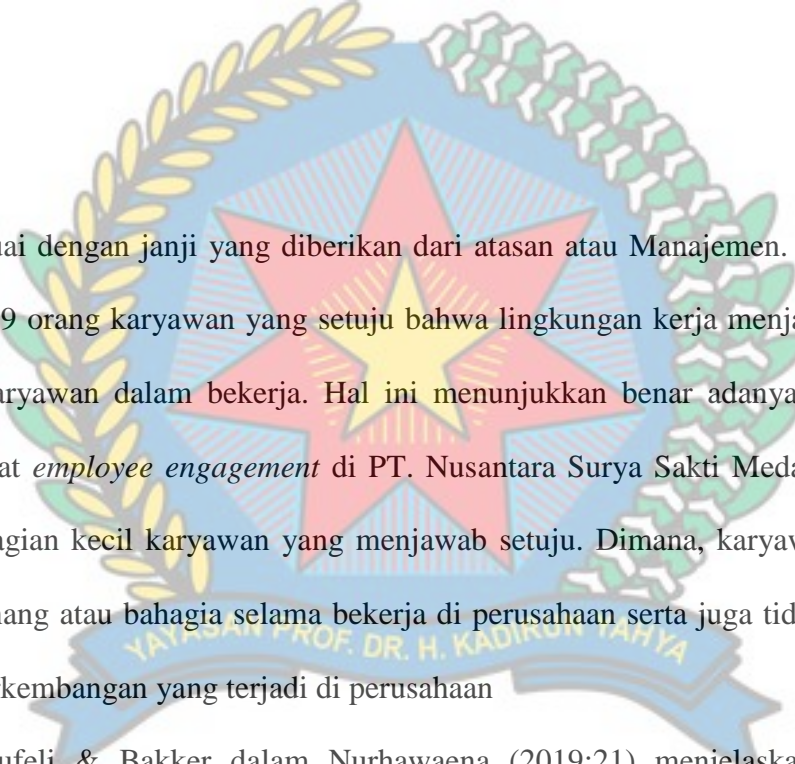
Berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Nusantara Surya Sakti menunjukkan benar adanya masalah *employee engagement* yang terjadi pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Medan, dimana hasil pra-survey yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Masalah *Employee Engagement*

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Saya selalu menerima pengakuan dan pujian terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan	6	30%	14	70%
2	Atasan memberikan dorongan kepada saya untuk mengajukan gagasan-gagasan/saran-saran	5	25%	15	75%
3	Penghargaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan	8	40%	12	60%
4	Kompensasi yang diberikan kepada saya diberikan tepat waktu sesuai dengan janji yang diberikan dari atasan atau Manajemen	8	40%	12	60%
5	Lingkungan kerja menjamin rasa nyaman saya dalam bekerja	9	45%	11	55%

Sumber : Hasil Pra-Survey Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya terdapat 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka menerima pengakuan dan puja terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan. Hanya 5 orang karyawan yang merasa diberikan dorongan dari atasan dalam mengajukan gagasan-gagasan atau saran-saran. Hanya 8 orang karyawan yang merasa penghargaan yang diberikan kepada mereka sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Selanjutnya hanya 8 orang yang setuju bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan tepat

The logo of Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya is a circular emblem. It features a central red five-pointed star with a yellow sunburst in the center. The star is set against a blue background with a white grid pattern. The emblem is surrounded by a green laurel wreath. Below the wreath is a blue banner with the text "YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA" in white capital letters.

waktu sesuai dengan janji yang diberikan dari atasan atau Manajemen. Terakhir, hanya ada 9 orang karyawan yang setuju bahwa lingkungan kerja menjamin rasa nyaman karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada tingkat *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan karena hanya sebagian kecil karyawan yang menjawab setuju. Dimana, karyawan tidak merasa senang atau bahagia selama bekerja di perusahaan serta juga tidak peduli dengan perkembangan yang terjadi di perusahaan

Schaufeli & Bakker dalam Nurhawaena (2019:21) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan memiliki emosi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan. Namun yang terjadi sejauh ini pada karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Medan, kurangnya antusiasme dalam bekerja, sehingga karyawan cepat merasakan lelah dan membosankan pada pekerjaan mereka, hal tersebut mereka sadari bahwa pekerjaan mereka begitu terasa monoton. Kurangnya kepedulian pimpinan terhadap karyawan dalam memberikan motivasi agar karyawan selalu merasa bahagia menjadi bagian di dalam perusahaan, ketidaksesuaian kompensasi yang didapat para karyawan atas hasil kerja yang dikerjakan, serta lingkungan kerja yang kurang menjamin rasa nyaman karyawan dalam bekerja pun menjadi faktor yang perlu ditingkatkan di PT. Nusantara Surya Sakti Medan.

Observasi juga dilakukan PT. Nusantara Surya Sakti Medan terhadap tingkat kepemimpinan dimana diketahui bahwa tingkat kepemimpinan manajemen PT. Nusantara Surya Sakti Medan tidak terlalu memuaskan. Dimana cukup banyak karyawan yang mulai mengeluh dengan sikap pemimpin yang hanya

mementingkan target daripada kenyamanan kerja karyawan, selain itu pimpinan tidak memiliki respon yang cepat ketika karyawan mengeluhkan mengenai ketidaklengkapan peralatan kerja. Hal ini membuat karyawan menjadi merasa kurang dekat dan peduli dengan sikap yang dilakukan pemimpin dan cenderung berprasangka buruk terhadap respon yang akan diberikan pemimpin.

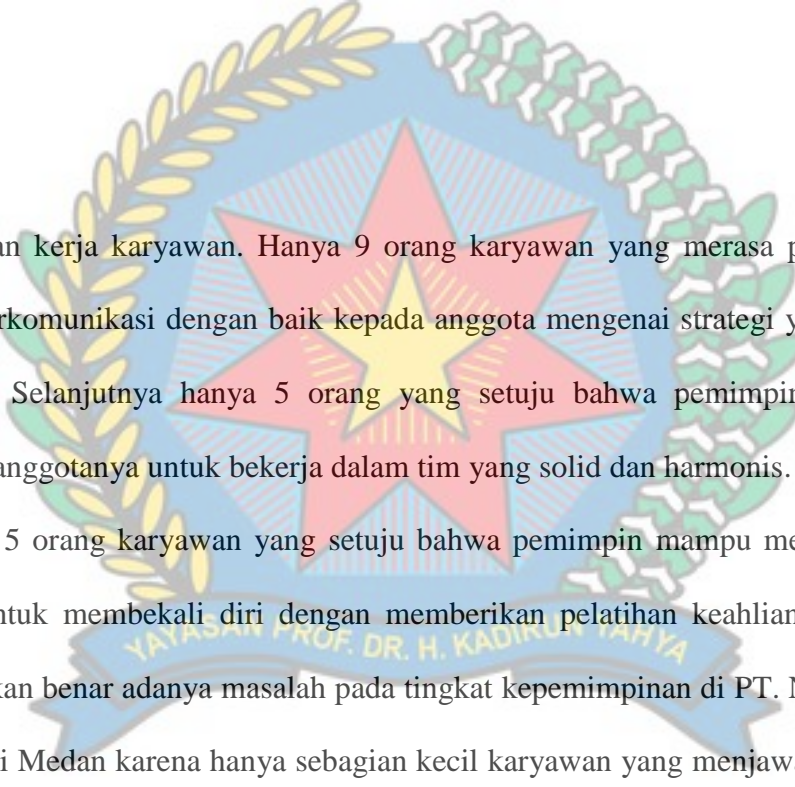
Berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Nusantara Surya Sakti menunjukkan benar adanya masalah kepemimpinan yang terjadi pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Medan, dimana hasil pra-survey yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Masalah Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pemimpin tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dan realistis dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya.	9	45%	11	55%
2	Pemimpin tempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan kerja karyawan	8	40%	12	60%
3	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan	9	45%	11	55%
4	Pemimpin tempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis	5	25%	15	75%
5	Pemimpin di tempat saya bekerja mampu merangsang anggota untuk membekali diri dengan memberikan pelatihan keahlian	5	25%	15	75%

Sumber : Hasil Pra-Survey Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya terdapat 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa pemimpin memiliki strategi yang jelas dan realistis dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya. Hanya 8 orang karyawan yang merasa pemimpin selalu memperhatikan lingkungan dan



kenyamanan kerja karyawan. Hanya 9 orang karyawan yang merasa pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan. Selanjutnya hanya 5 orang yang setuju bahwa pemimpin mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis. Terakhir, hanya ada 5 orang karyawan yang setuju bahwa pemimpin mampu merangsang anggota untuk membekali diri dengan memberikan pelatihan keahlian. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada tingkat kepemimpinan di PT. Nusantara Surya Sakti Medan karena hanya sebagian kecil karyawan yang menjawab setuju. Dimana, karyawan tidak merasa senang atau bahagia dengan cara atau sikap pemimpin yang hanya berfokus pada target namun sering mengabaikan kebahagiaan para karyawan.

Observasi juga dilakukan PT. Nusantara Surya Sakti Medan terhadap tingkat kompensasi dimana diketahui bahwa tingkat kompensasi PT. Nusantara Surya Sakti Medan tidak terlalu memuaskan. Dimana cukup banyak karyawan yang mulai mengeluh dengan pemberian kompensasi yang kurang transparan dan sering terlambat. Hal ini membuat karyawan menjadi merasa cenderung berprasangka buruk terhadap manajemen perusahaan.

Berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Nusantara Surya Sakti menunjukkan benar adanya masalah kompensasi yang terjadi pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Medan, dimana hasil pra-survey yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Masalah Kompensasi

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya	9	45%	11	55%
2	Saya merasa bahwa insentif yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja selama ini	7	35%	13	65%
3	Saya merasa bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan saya	9	45%	11	55%
4	Saya merasakan fasilitas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya	7	35%	13	65%
5	Saya merasa perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas dalam pekerjaan saya	7	35%	13	65%

Sumber : Hasil Pra-Survey Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya terdapat 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab. Hanya 7 orang karyawan yang merasa bahwa insentif yang diterima sesuai dengan harapan. Hanya 9 orang karyawan yang merasa bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan saya. Selanjutnya hanya 7 orang yang setuju bahwa mereka merasakan fasilitas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya. Terakhir, hanya ada 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa perusahaan sudah memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada kompensasi di PT. Nusantara Surya Sakti Medan karena hanya sebagian kecil karyawan yang menjawab setuju. Dimana, karyawan tidak merasa senang atau bahagia karena kurang sesuainya pemberian insentif dan

tunjangan kepada karyawan dan juga karena kurang pedulinya manajemen terhadap fasilitas dan kebutuhan karyawan .

Observasi juga dilakukan PT. Nusantara Surya Sakti Medan terhadap tingkat lingkungan kerja dimana diketahui bahwa lingkungan kerja PT. Nusantara Surya Sakti Medan tidak terlalu memuaskan. Dimana cukup banyak karyawan yang mulai mengeluh dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang mendukung kinerja karyawan. Hal ini membuat kinerja karyawan menjadi kurang maksimal.

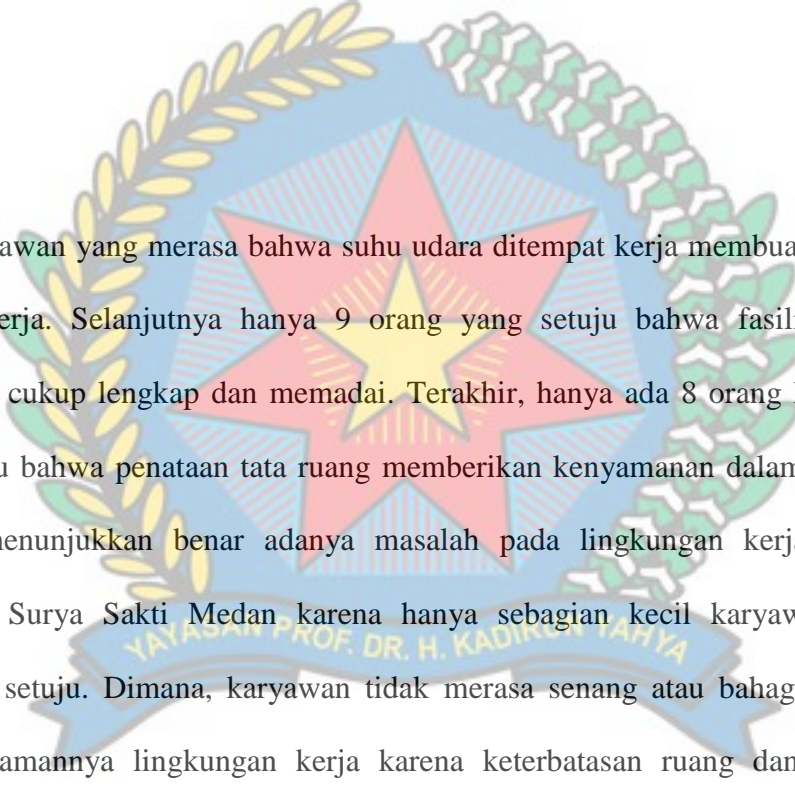
Berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Nusantara Surya Sakti menunjukkan benar adanya masalah lingkungan kerja yang terjadi pada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Medan, dimana hasil pra-survey yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Masalah Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Kebersihan di tempat kerja membuat anda nyaman bekerja	9	45%	11	55%
2	Lingkungan kerja relatif lapang dan mampu menunjang proses bekerja	7	35%	13	65%
3	Suhu udara ditempat kerja membuat nyaman untuk bekerja	8	40%	12	60%
4	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai	9	45%	11	55%
5	Penataan tata ruang memberikan kenyamanan dalam bekerja	8	40%	12	60%

Sumber : Hasil Pra-Survey Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya terdapat 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa kebersihan di tempat kerja membuat nyaman bekerja. Hanya 7 orang karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja relatif lapang dan mampu menunjang proses bekerja. Hanya 8



orang karyawan yang merasa bahwa suhu udara ditempat kerja membuat nyaman untuk bekerja. Selanjutnya hanya 9 orang yang setuju bahwa fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai. Terakhir, hanya ada 8 orang karyawan yang setuju bahwa penataan tata ruang memberikan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada lingkungan kerja di PT. Nusantara Surya Sakti Medan karena hanya sebagian kecil karyawan yang menjawab setuju. Dimana, karyawan tidak merasa senang atau bahagia karena kurang nyamannya lingkungan kerja karena keterbatasan ruang dan fasilitas sehingga menghambat proses kerja karyawan .

Schaufeli & Bakker dalam Nurhawaena (2019:21) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan memiliki emosi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan. Namun yang terjadi sejauh ini pada karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Medan, kurangnya antusiasme dalam bekerja, sehingga karyawan cepat merasakan lelah dan membosankan pada pekerjaan mereka, hal tersebut mereka sadari bahwa pekerjaan mereka begitu terasa monoton. Kurangnya kepedulian pimpinan terhadap karyawan dalam memberikan motivasi agar karyawan selalu merasa bahagia menjadi bagian di dalam perusahaan, ketidaksesuaian kompensasi yang didapat para karyawan atas hasil kerja yang dikerjakan, serta lingkungan kerja yang kurang menjamin rasa nyaman karyawan dalam bekerja pun menjadi faktor yang perlu ditingkatkan di PT. Nusantara Surya Sakti Medan.

Berdasarkan pernyataan yang diungkapkan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan, kompensasi

dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan. Untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul: **“ANALISIS KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI PT. NUSANTARA SURYA SAKTI MEDAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Banyaknya karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Medan yang mengeluhkan pekerjaannya.
2. Kurangnya antusiasme bekerja sehingga karyawan merasa bosan dan cepat lelah.
3. Kurangnya kepedulian pimpinan dalam memotivasi para karyawan.
4. Pemberian kompensasi yang tidak transparan dan sering terlambat.
5. Terbatasnya ruang dan fasilitas sehingga menghambat proses kerja karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk membatasi permasalahan agar lebih terarah dan tidak meluas, dari latar belakang masalah yang teridentifikasi maka dibatasi pada analisis variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :


- a. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan?
- b. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan?
- c. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan?
- d. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan.

- 
- b. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan.
- c. Untuk menguji dan menganalisis apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan.
- d. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan.

2. Manfaat Penelitian

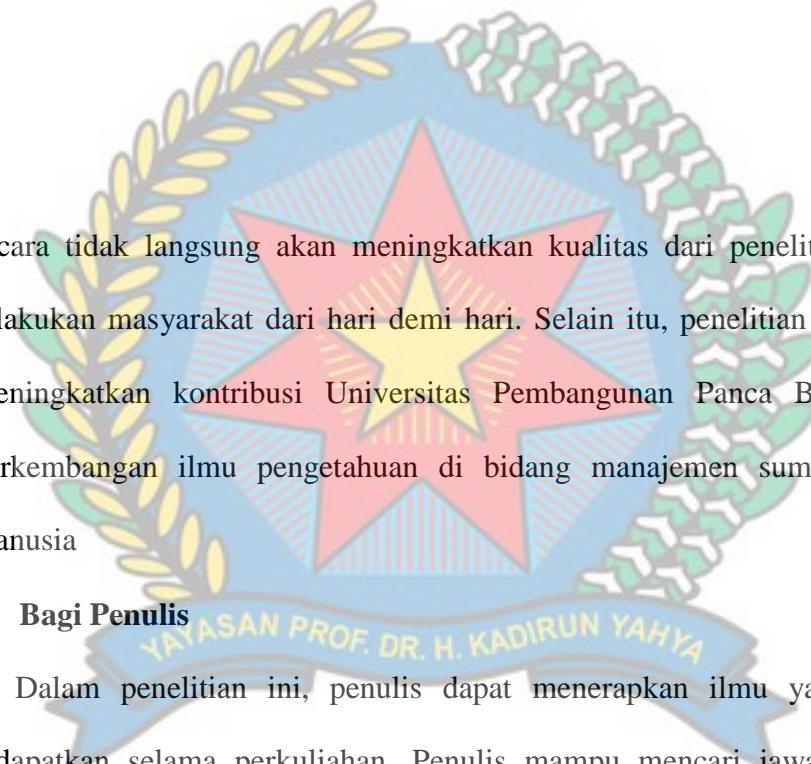
Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menyelesaikan masalah yang muncul dan memperhatikan lebih jelas lagi mengenai masalah yang berkaitan dengan faktor kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan.

b. Bagi Universitas

Meningkatkan minat para masyarakat yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia yang secara langsung akan meningkatkan kuantitas penelitian yang dilakukan oleh masyarakat dan



secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas dari penelitian yang dilakukan masyarakat dari hari demi hari. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan kontribusi Universitas Pembangunan Panca Budi bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan. Penulis mampu mencari jawaban atas suatu masalah melalui pendekatan penelitian yang dilakukan. Penulis mampu mengembangkan pengetahuan menjadi lebih mendalam serta dapat menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan.

d. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi bagi para akademisi lainnya dalam melakukan penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini mengadopsi dari penelitian Nurhawaena (2019) yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening (Studi pada PTP Nusantara XIV Gula Takalar). Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu, menggunakan 4 variabel yaitu kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), kinerja karyawan (Y) dan *employee engagement* (Z), sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan 4 variabel yaitu variabel kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan *employee engagement* (Y).

2. Sampel dan Populasi

Penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi sebesar 493 orang pegawai, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 221 orang pegawai PTP Nusantara XIV Gula Takalar, sedangkan penelitian ini memiliki populasi sebesar 55 orang karyawan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak populasi yang ada yaitu 55 orang karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Medan sebagai responden.

3. Waktu penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan dari Oktober 2018 sampai Januari 2019 sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Juli 2022 sampai bulan Oktober 2022.

4. Tempat penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di PTP Nusantara XIV Gula Takalar, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di PT. Nusantara Surya Sakti Medan.

5. Objek Penelitian

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan pegawai PTP Nusantara XIV Gula Takalar, sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Medan.



BAB II
LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. *Employee Engagement*

a. Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan keterikatan karyawan dengan perusahaan atau organisasi. *Engagement* karyawan tumbuh karena adanya kecocokan antara karyawan dengan visi dan misi organisasi. Dibawah ini akan dijelaskan definis *employee engagement* menurut para ahli.

Kahn dalam Decky (2018:59) mendefinisikan *employee engagement* sebagai “*being fully physically, cognitively and emotionally connected with their work roles*”, atau karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan peran pekerjaan mereka. Menurut Schaufeli & Bakker dalam Nurhawaena (2019:21), *engagement* adalah sebagai “*a positive, fulfilling, work related state of mind that is characterized by vigor, dedication and absorption*”, yang berarti keadaan pikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan absopsi.

Susanto (2016:49) mendefinisikan *employee engagement* merupakan keadaan psikologi dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan atau organisasi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi standar kerja yang diminta. Sedangkan menurut Sridevi (2017:33) *employee engagement* merupakan

bentuk keterlibatan individual dan kepuasannya serta sebagai bentuk antusiasme dalam melakukan pekerjaannya.

Karyawan yang terikat adalah seorang yang terlibat penuh dalam pekerjaannya dan sangat antusias terhadap pekerjaannya. Menurut Moretti dalam Susanto (2016:556) definisi yang umum dari *employee engagement* dipahami sebagai kondisi yang diinginkan dimana kondisi tersebut mencakup tujuan dari organisasi serta komitmen, keterlibatan, antusiasme, *passion*, fokus pada usaha dan energi.

Dengan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kreativitas sumber daya manusia, maka perusahaan dapat meningkatkan kreativitas sumber daya manusianya melalui upaya peningkatan *employee engagement*. Putra (2017:20) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. Hal senada juga diungkapkan McLeod dan Clarke (2016:14) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kreativitas sumber daya manusia.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah keadaan psikologi individu karyawan yang positif dimana karyawan merasa berkepentingan di dalam keberhasilan perusahaan atau organisasi sehingga terus termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi standar kerja yang diminta.

b. Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat *Employee Engagement*

Terdapat beberapa tipe karyawan yang ada didalam suatu organisasi. Menurut *Gallup Organization* dalam Decky (2018:60), 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *employee engagement* adalah sebagai berikut:

1) *Engaged*

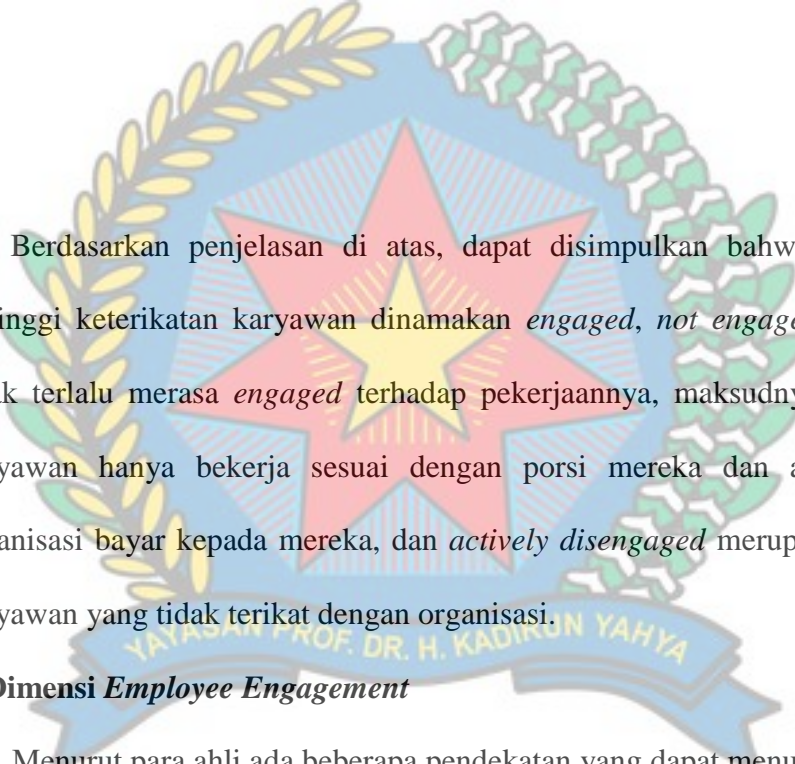
Karyawan yang *engaged* (terikat) merupakan seorang pembangun di dalam organisasi. Karyawan ini akan cenderung selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang.

2) *Not Engaged*

Karyawan dalam tipe ini akan cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang organisasi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja.

3) *Actively Disengaged*

Karyawan tipe ini merupakan karyawan yang tidak terikat. Mereka secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat dari sisi negatif di berbagai kesempatan yang ada.



Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat tertinggi keterikatan karyawan dinamakan *engaged*, *not engaged* berarti tidak terlalu merasa *engaged* terhadap pekerjaannya, maksudnya adalah karyawan hanya bekerja sesuai dengan porsi mereka dan apa yang organisasi bayar kepada mereka, dan *actively disengaged* merupakan tipe karyawan yang tidak terikat dengan organisasi.

c. Dimensi *Employee Engagement*

Menurut para ahli ada beberapa pendekatan yang dapat menumbuhkan *employee engagement* yaitu antara lain menurut Armstrong (2016:49), ada dua pendekatan *engagement* karyawan yaitu:

1) *Job Engagement* (Keterikatan Pekerjaan)

Istilah *engagement* bisa digunakan dalam pekerjaan untuk menjelaskan apa yang terjadi ketika seseorang terikat pada pekerjaan, maka akan timbul suasana positif, bahkan bergairah dengan pekerjaannya, menjalankan perilaku sukarela, dan termotivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Erikson dalam Armstrong (2016:49) mendeskripsikan pekerjaan sebagai anteseden utama keadaan *engagement*. Truss *et al.* dalam Armstrong (2016:49) menyatakan bahwa secara sederhana, *engagement* berarti merasa positif terhadap pekerjaan. Selanjutnya mereka menjelaskan, pegawai yang *engaged* adalah pegawai yang semangat, pegawai yang secara total tenggelam dalam pekerjaannya, energik, komitmen dan berdedikasi penuh. Dengan kata lain, *engagement* pekerjaan terjadi ketika pegawai melakukan usaha-

usaha sukarela karena mereka menemukan pekerjaan yang menarik, menantang dan berguna.

2) *Organizational Engagement* (Keterikatan Organisasi)

Engagement organisasi berfokus pada keterikatan dengan atau identifikasi dengan organisasi secara keseluruhan. Aspek *engagement* organisasi didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Dengan kata lain, *engagement* organisasi terjadi ketika pegawai melakukan identifikasi diri dengan nilai dan tujuan organisasi dan percaya bahwa organisasi tersebut merupakan tempat yang hebat untuk bekerja dan terus bekerja.

Menurut Schaufeli & Bakker dalam Decky (2018:62), *employee engagement* adalah keadaan pikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Ketiga elemen tersebut adalah:

1) *Vigor* (Semangat)

Vigor merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. *Vigor* ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian untuk melakukan usaha sekuat tenaga, keinginan, kemauan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan

yang diberikan, tetap gigih, tidak mudah menyerah, semangat dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan.

2) *Dedication* (Dedikasi)

Dedication merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. *Dedication* menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempatnya bekerja, tetap terinspirasi dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

3) *Absorption* (Absorpsi/Penyerapan)

Absorption merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorption* menggambarkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya. Di

saat melakukan pekerjaannya, mereka cenderung membuat waktu berlalu dengan begitu cepat sehingga mereka merasa sulit untuk melepaskan atau memisahkan diri dengan pekerjaan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Anitha dalam Antony (2019:98) ada 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* disuatu perusahaan, yaitu:

1) Kepemimpinan

Nilai-nilai yang jelas dalam perusahaan dan keselarasan nilai pribadi pemimpin dengan nilai perusahaan menjadi sebuah hal yang membantu karyawan mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan.

2) Lingkungan Kerja

Jika pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang menantang dan saling mempercayai, dimana karyawan menjadi tergugah untuk memberikan masukan dan inovasi bagi perkembangan perusahaan ke depan, maka tingkat *engagement* akan tinggi

3) Kompensasi

Sistem penggajian dan benefit yang jelas akan membuat karyawan termotivasi dalam organisasi dan meningkatkan tingkat *employee engagement*.

4) Pelatihan

Adanya program yang dapat membuat karyawan semakin percaya diri dalam melakukan pekerjaannya karena kemampuan atau ilmu yang memadai.

5) *Team Work*

Jika seluruh tim dan hubungan antar rekan kerja disiplin bekerjasama dengan saling membantu satu dengan yang lain, serta antara atasan dan bawahan, maka karyawan akan merasa terikat (*engaged*).

e. Indikator *Employee Engagement*

Menurut para ahli ada beberapa indikator yang dapat menumbuhkan *employee engagement* yaitu antara lain menurut Anitha dalam Kahn (2018:59), ada 7 (tujuh) indikator *employee engagement* yaitu:

1) Lingkungan Kerja

Jika pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang menantang dan saling mempercayai, dimana karyawan menjadi tergugah untuk memberikan masukan dan inovasi bagi perkembangan perusahaan ke depan, maka tingkat *engagement* akan tinggi

2) Kepemimpinan

Nilai-nilai yang jelas dalam perusahaan dan keselarasan nilai pribadi pemimpin dengan nilai perusahaan menjadi sebuah hal yang membantu karyawan mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan.

3) Tim dan Hubungan Rekan Kerja

Jika seluruh tim dan hubungan antar rekan kerja disiplin bekerjasama dengan saling membantu satu dengan yang lain, serta antara atasan dan bawahan, maka karyawan akan merasa terikat (*engaged*).

4) Pelatihan dan Pengembangan Karir

Adanya program pelatihan dan pengembangan karir membuat karyawan semakin percaya diri dalam melakukan pekerjaannya karena kemampuan atau ilmu yang memadai.

5) Kompensasi

Sistem penggajian dan benefit yang jelas akan membuat karyawan termotivasi dalam organisasi dan meningkatkan tingkat *employee engagement*.

6) Kebijakan Perusahaan

Perusahaan yang mengikuti teknik penilaian karyawan yang tepat akan memiliki *employee engagement* yang tinggi. Maka diperlukan kebijakan perusahaan yang jujur, adil dan terbuka yang membuat karyawan semakin antusias dan termotivasi untuk selalu memberikan kinerja yang terbaik.


7) Kesejahteraan Kerja

Ketika karyawan menyadari bahwa perusahaan memperhatikan kehidupan mereka, maka akan tercipta ikatan emosi yang pada akhirnya melahirkan *employee engagement*.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sifat dasar yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitas pribadi maupun kelompok, sehingga membentuk suatu pola tindakan. Kepemimpinan dilakukan oleh



seorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan agar bekerja bisa memenuhi tujuan bersama. Menurut Kartono (2018:18) kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. Menurut Sutarto (2017:25) kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku atau sikap orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan.

Menurut Pramarta & Laswitarni (2016:109) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Menurut Bangun (2017:336) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Wibowo (2016:281) menyatakan kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah perilaku seseorang yang bisa mempengaruhi perilaku orang lain dengan didasarkan tujuan yang sama.

b. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Thoha dalam Decky (2018:65), fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan menyatakan sebagai berikut:

1) Fungsi kepemimpinan sebagai inovator

Sebagai inovator, pemimpin mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, maupun dibidang konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

2) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator

Sebagai komunikator, maka pimpinan harus mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka. Pemimpin harus mampu memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan-pembicaraan orang lain.

3) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya yang mampu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

Sebagai kontroler (pengendalian) pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun didalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Robbins dalam Decky (2018:67), mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan, antara lain:

1) Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

2) Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha menciptakan perubahan bagi bawahannya.

3) Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Model kepemimpinan yang berkembang pesat pada dua dekade terakhir ini lebih didasarkan pada upaya pemimpin mengubah berbagai nilai, keyakinan, dan kebutuhan para bawahan.

Menurut Tjiptono, kepemimpinan transformasional adalah perspektif jangka panjang, dimana tidak hanya menekankan perhatian pada situasi sekarang tetapi juga memperhatikan situasi masa yang akan datang.

4) Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasi visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan mengakibatkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

d. Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Kartono (2018:18), diantaranya sebagai berikut:

1) Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2) Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

4) Kemampuan Mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberikan tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

5) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

Dari berbagai indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahannya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahannya.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Werther & Davis dalam Nurhawaena (2019:38) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerjaan sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Di dalam kompensasi terdapat sistem intensif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Menurut Rivai dalam Antony (2019:114) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menurut Handoko dalam Antony (2019:112) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan nonfinansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Simamora (2016:39) mengatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Sedangkan Wibowo (2017:11) berpendapat bahwa kompensasi merupakan kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa yang telah diberikan oleh karyawan.

b. Komponen dalam Kompensasi

Menurut Suhartini (2016:230-231), ada beberapa komponen yang terdapat dalam membentuk kompensasi, diantaranya:

1) Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung merupakan bayaran yang diberikan kepada seseorang dalam bentuk gaji, upah, komisi dan bonus.

2) Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan.

3) Kompensasi non-finansial

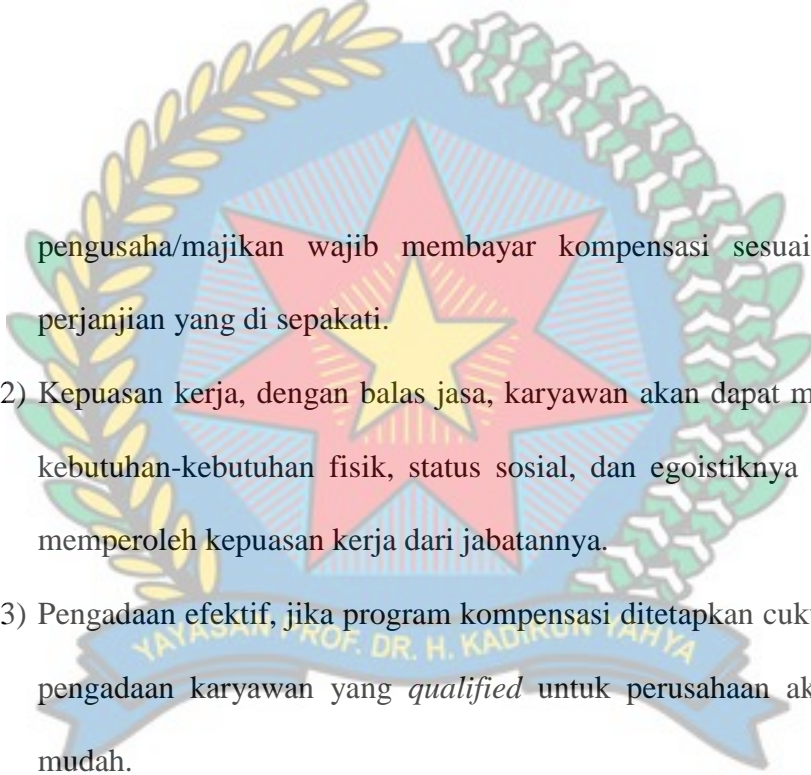
Kompensasi non-finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:10) ada 8 (delapan) hal yang menjadi tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi, yaitu:

1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan

kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan

- 
- pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang di sepakati.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
 - 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
 - 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
 - 5) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.
 - 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
 - 7) Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
 - 8) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimal) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Wibowo (2016:293) menjelaskan bahwa kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, pemerintah dan perserikatan. Sedangkan sebagai faktor internal adalah anggaran tenaga kerja dan pembuat keputusan kompensasi. Adapun hal-hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pasar tenaga kerja. Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran.
- 2) Kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi.
- 3) Pemerintah. Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah.
- 4) Perserikatan. Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja.
- 5) Anggaran tenaga kerja. Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja.
- 6) Pembuat keputusan kompensasi. Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi.

The logo of Yayasan Prof. Dr. H. Kadirus is a circular emblem. It features a central red five-pointed star with a yellow star inside it. The emblem is surrounded by a green laurel wreath. Below the wreath is a blue banner with the text 'YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUS' in yellow. The entire logo is semi-transparent and serves as a background for the text on the page.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Handoko (2018:67) ukuran program kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan didasarkan oleh beberapa indikator, yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

3) Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah di angkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Suwondo dan Sutanto (2019:73) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Sariyathi (2017:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal atau segala sesuatu yang berada dalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Dimana secara garis besar

lingkungan kerja, jenis lingkungan kerja dapat terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan motivasi dalam bekerja. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja pada karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2017:27) hal-hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

2) Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman

dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3) Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

4) Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5) Jaminan Terhadap Keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6) Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

7) Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2017:28) lingkungan kerja yang baik memiliki manfaat yang baik pula bagi para pegawai yang sedang bekerja, diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan menciptakan gairah kerja.
- 2) Meningkatkan motivasi kerja.
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja

Sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan, serta semangat kerja yang tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

d. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung ditempat pegawai bekerja, lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, pewarnaan dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan rekan kerja.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan uraian di atas indikator-indikator digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang dikemukakan oleh Affandi (2018:66) adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik diukur dengan menggunakan enam indikator, yaitu:

a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b) Suhu udara

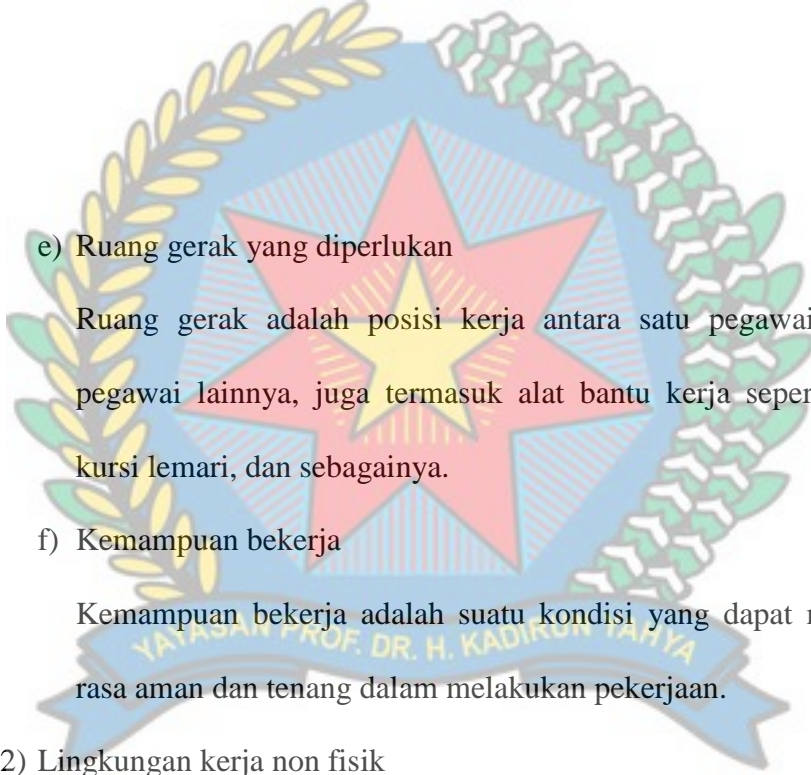
Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.



e) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

a) Perhatian dan dukungan pimpinan

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai para karyawan.

b) Kerjasama antar kelompok

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada.

c) Kelancaran komunikasi

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antar rekan kerja maupun dengan pimpinan.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Anthony (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 Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan dan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan
2	Antonius Claret Hermawan (2014)	Pengaruh Kompensasi, Status/Pengakuan, dan Kesempatan Berkembang Terhadap Tingkat <i>Employee Engagement</i> Pada Karyawan	Kompensasi (X1) Status (X2) Kesempatan Berkembang (X3)	<i>Employee Engagement</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Status dan Kesempatan Berkembang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Universitas Sanata Dharma				<i>Employee Engagement</i> dan Kompensasi, Status dan Kesempatan Berkembang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i>
3	Atirah Narissa (2018)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> Pada Hotel Syariah Lembah Sarimas	Kepemimpinan (X1) Kompensasi Finansial (X2) Budaya Organisasi (X3)	<i>Employee Engagement</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> dan Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i>
4	Nurhawae na (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y) <i>Employee Engagement</i>	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Kompensasi secara parsial

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
		dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Intervening		ent (Z)		berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> , dan Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel intervening.
5	Made Bayu Indra (2016)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Promosi Jabatan (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
						secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
6	Bingar Cahyaning Asri (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> di UD. Halim Plastik Bali	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2)	<i>Employee Engagement</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> dan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i>
7	Febriana Budhi Murnianita (2012)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap <i>Employee Engagement</i> Pada PT. PLN (Persero) PUSDIKLAT	Kepemimpinan (X1)	<i>Employee Engagement</i> (Y)	Regresi Sederhana	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i>

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
8	Ika Ruhana (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)	Lingkungan Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
9	Sadia Tangem (2018)	<i>Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employee In The Insurance Companies of Bangladesh</i>	<i>Work Environment (X1)</i> <i>Compensation (X2)</i> <i>Motivation (X3)</i>	<i>Employee Performance (Y)</i>	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Environment, Compensation and Motivation</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> dan <i>Environment, Compensation and Motivation</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>
10	Arif Budiarto (2019)	<i>Influence of Leadership to Employee Engagement And Its Impact to Actual Performance In Digital Era</i>	<i>Leadership (X)</i>	<i>Employee Performance (Y)</i> <i>Employee Engagement (Z)</i>	Analisis Moderasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Leadership</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance, Leadership</i> secara parsial berpengaruh

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
						positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> , dan <i>Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel moderasi.
11	Wendy Oliver (2012)	<i>The Impact of Leadership Styles on Employee Engagement in a Large Retail Organisation in The Western Cape</i>	<i>Leadership Styles</i> (X)	<i>Employee Engagement</i> (Y)	Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Leadership styles</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i>
12	Astri Utami Indriyani (2017)	<i>Effect of Compensation and Benefit to Employee Engagement Through Organisation Brand in Indonesia's Startup Company</i>	<i>Compensation</i> (X1) <i>Benefit</i> (X2)	<i>Employee Engagement</i> (Y) <i>Organisation Brand</i> (Z)	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Compensation</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> , <i>Benefit</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i>

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
13	Idaya Husna Mohd (2016)	<i>How Work Environment Affects the Employee Engagement in a Telecommunication Company</i>	<i>Work Environment (X)</i>	<i>Employee Engagement (Y)</i>	Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Environment</i> , secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i>

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2022)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:131), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah di definisikan sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan di teliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas (independent) dan variabel terkait (dependent) peraturan antar variabel selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk hubungan antar variabel penelitian.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement*

Sutarto (2017:25) mendeskripsikan bahwa kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku atau sikap orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan. Kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan agar bekerja bisa memenuhi tujuan bersama.

Hasil penelitian Sutarto (2017:3) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee Engagement*

Werther dan Davis dalam Nurhawaena (2019:38) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerjaan sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Di dalam kompensasi terdapat sistem intensif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Hasil penelitian Nurhawaena (2019:9) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan motivasi dalam bekerja. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja pada karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian

Afandi (2018:3) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Kepemimpinan merupakan sifat dasar yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitas pribadi maupun kelompok, sehingga membentuk suatu pola tindakan. Kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan agar bekerja bisa memenuhi tujuan bersama. Jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin membuat karyawan merasa diperdulikan dan tentram, karyawan akan merasa bahagia terlibat dalam organisasi tersebut.

Kompensasi merupakan sebuah balasan jasa kepada karyawan atas kontribusinya kepada organisasi. Di dalam kompensasi terdapat sistem intensif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan nonfinansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kejelasan dan keadilan kompensasi kepada karyawan membuat karyawan semakin termotivasi memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

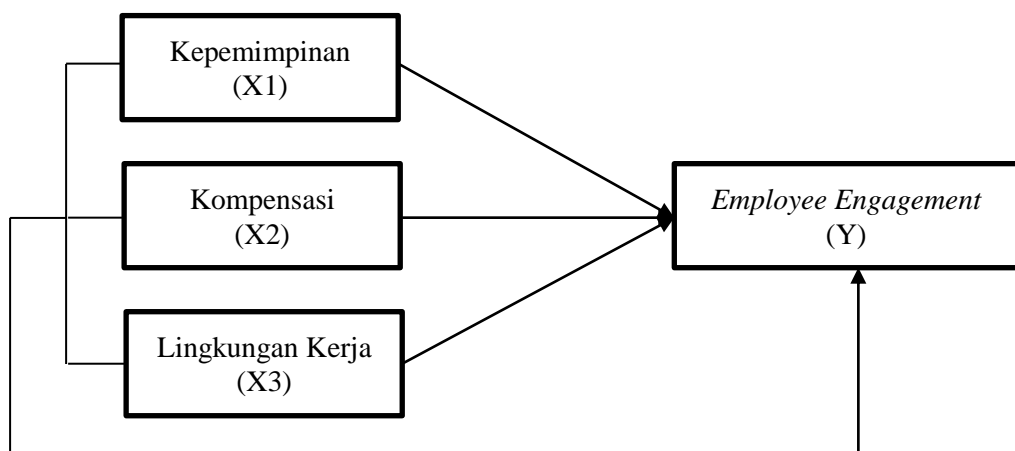
Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat

kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan motivasi dalam bekerja.

Anitha dalam Antony (2019:98) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang menciptakan *employee engagement*, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan *team work*. Hal ini pun mendukung penelitian yang pernah dilakukan sebelum oleh Antony (2019:3) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Berdasarkan teori ini, maka secara simultan kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam membentuk *employee engagement*. Dengan adanya ketiga faktor ini, maka *employee engagement* akan terbentuk dan mempengaruhi *employee engagement*.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2022)

D. Hipotesis

Sugiyono (2017:134) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum sebagai jawaban empiris.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, diantaranya sebagai berikut:

- H₁ : Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada PT. Nusantara Surya Sakti Medan.
- H₂ : Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada PT. Nusantara Surya Sakti Medan.
- H₃ : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada PT. Nusantara Surya Sakti Medan .
- H₄ : Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada PT. Nusantara Surya Sakti Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Manullang & Pakpahan (2018:34) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuisisioner. Sugiono (2017:52) menjelaskan bahwa metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT. Nusantara Surya Sakti Jalan Kl. Yos Sudarso Km. 7 Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Juli 2022 sampai dengan Oktober 2022, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan			
		Juli 2022	Agustus 2022	September 2022	Oktober 2022
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■	■	■	■
2	Penyusunan Proposal	■	■	■	■
3	Seminar Proposal	■	■	■	■
4	Perbaikan Acc Proposal	■	■	■	■
5	Pengolahan Data	■	■	■	■
6	Penyusunan Skripsi	■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi	■	■	■	■
8	Meja Hijau	■	■	■	■

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2022)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Manullang & Pakpahan (2018:34) “populasi adalah kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan”. Dari pengertian populasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Medan sebanyak 55 orang.

2. Sampel

Menurut Manullang & Pakpahan (2018:34-35) sampel adalah “bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling *non-probability sampling* yaitu teknik

pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Sedangkan teknik sampling yang digunakan yaitu dengan teknik sampling jenuh yaitu dengan cara menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 55 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 55 orang.

Adapun sampel yang digunakan menggunakan beberapa kriteria, diantaranya :

- a. Responden merupakan karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Medan.
- b. Sudah Bekerja di PT. Nusantara Surya Sakti Medan minimal 1 tahun.
- c. Paham mengenai sistem bekerja di PT. Nusantara Surya Sakti Medan.
- d. Berusia di atas 17 tahun.
- e. Berkenan untuk menjadi responden penelitian.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam bentuk kata-kata. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Dimana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan melakukan pengumpulan data dengan dua cara yaitu sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner tertutup. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 point.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengamatan langsung dalam penelitian melalui pertanyaan-pertanyaan langsung kepada responden, wawancara merupakan alat pengumpulan data untuk memperoleh informasi langsung. Wawancara disini ditujukan kepada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Medan. Wawancara dilakukan pada karyawan bertujuan untuk melengkapi data yang tidak terdapat pada kuesioner.

D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian (Y)

Manullang dan Pakpahan (2018:36) menjelaskan bahwa variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. Sehingga variabel terikat nilainya tergantung pada variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel terikat umumnya menjadi perhatian utama peneliti. Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah *employee engagement*.

2. Variabel Independen (X)

Manullang dan Pakpahan (2018:36) menjelaskan bahwa variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, sehingga variabel bebas menjadi sesuatu yang mempengaruhi perubahan nilai dari variabel terikat. Karena variabel bebas mempengaruhi perubahan variabel terikat, maka variabel bebas dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepemimpinan (X_1)
- b. Kompensasi (X_2)
- c. Lingkungan Kerja (X_3)

3. Definisi Operasional

Sugiyono (2017:134) mengungkapkan bahwa definisi operasional merupakan suatu definisi yang memberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
Kepemimpinan (X_1)	Satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan	1. Kemampuan Analitis 2. Keterampilan Berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan Mendengar 5. Ketegasan	1. Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap merupakan prasyarat untuk suksesnya	Skala likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
	<p>mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama</p> <p>(Kartono, 2018:18)</p>	<p>(Kartono, 2018:18)</p>	<p>kepemimpinan seseorang.</p> <p>2. Memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi</p> <p>3. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas</p> <p>4. Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberikan tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya</p> <p>5. Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin</p>	
<p>Kompensasi</p> <p>(X2)</p>	<p>Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka</p> <p>(Handoko, 2018:67)</p>	<p>1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan</p> <p>(Handoko, 2018:67)</p>	<p>1. Sistem peningkatan gaji dan besaran gaji yang diterima karyawan berdasarkan undang-undang yang berlaku</p> <p>2. Sistem pemberian insentif yang jelas dan adil sesuai hasil</p>	<p>Skala likert</p>

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
			kerja yang dilakukan karyawan 3. Tunjangan harian, bulanan, dan tahunan yang disediakan perusahaan untuk diberikan kepada pegawai	
Lingkungan Kerja (X3)	Sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Affandi, 2018:66)	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak Yang Diperlukan 6. Kemampuan Bekerja 7. Perhatian dan Dukungan Pimpinan 8. Kerjasama Antar Kelompok 9. Kelancaran Komunikasi (Affandi, 2018:66)	1. Tingkat penerangan yang cukup 2. Temperatur suhu ruangan yang menyenangkan untuk bekerja 3. Jauh dari polusi suara yang mengganggu kerja 4. Pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja 5. Mobilitas pergerakan yang mudah antar karyawan 6. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja 7. Pemberian penghargaan dan perhatian dari pimpinan ke karyawan 8. Kerjasama yang baik antar kelompok yang ada 9. Komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar	Skala likert
Employee Engagement (Y)	Karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif,	1. Lingkungan Kerja 2. Kepemimpinan 3. Tim dan Hubungan	1. Lingkungan kerja yang menantang dan saling mempercayai 2. Keselarasan nilai pribadi pemimpin	Skala likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
	maupun emosi dengan peran pekerjaan mereka (Kahn, 2018:59)	Rekan Kerja 4. Pelatihan dan Pengembangan Karir 5. Kompensasi 6. Kebijakan Perusahaan 7. Kesejahteraan Kerja (Kahn, 2018:59)	dengan nilai perusahaan 3. Seluruh tim dan hubungan antar rekan kerja disiplin bekerjasama dengan saling membantu satu dengan yang lain 4. Program pelatihan dan pengembangan karir yang membuat karyawan semakin percaya diri 5. Sistem penggajian dan benefit yang jelas 6. Kebijakan perusahaan yang jujur, adil dan terbuka 7. Karyawan menyadari bahwa perusahaan memperhatikan kehidupan mereka	

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2022)

E. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2017:168) mengemukakan bahwa skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3

berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Sujarweni (2016:54) menjelaskan metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Pengertian metode angket menurut Sujarweni (2016:59) angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.

Sugiyono (2017:189) menjelaskan bahwa angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau

angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Data penelitian yang terkumpul akan dianalisis melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Uji Validitas Data (Kelayakan)

Menurut Sugiyono (2017:168) uji ini menunjukkan seberapa jauh instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan perkataan instrumen tersebut mengukur sesuai apa yang diharapkan. Apabila uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas Data (Kehandalan)

Menurut Sugiyono (2017:168) suatu data penelitian selain valid juga harus realibel karena akurasi memerlukan konsistensi. Pengujian realibilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrumen dikatakan realibel apabila instrumen tersebut bila digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif dan konsisten. Dalam penelitian ini reliabilitas digunakan dengan metode *cronbach's alpa* lebih besar ($>$) 0,60".

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kelayakan dari model regresi, apakah layak atau tidak. Dikatakan layak apabila asumsi memenuhi ketentuan-ketentuannya seperti uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Menurut Sugiyono (2017:169) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah “distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2017:169) multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi tidak adanya multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui SPSS dengan ketentuan :

Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinearitas.

Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas”.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Sugiyono (2017:169) uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Deteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas”.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program *SPSS 23,0 for windows* agar hasil yang diperoleh lebih

terarah. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (*employee engagement*), dengan persamaan”:

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

Keterangan:

Y = *Employee Engagement (Dependent Variabel)*

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi (*Multiple Regression*)

X_1 = Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

X_2 = Kompensasi (*Independent Variabel*)

X_3 = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X_1, X_2, X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara serentak. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Manullang & Pakpahan (2018:37), kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- 2) H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2017:170) uji parsial dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, dimana uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai alpha = 0,05%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel *employee engagement* (Y).
- 2) $H_i : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel *employee engagement* (Y)".

Menurut Sugiyono (2017:170), kriteria pengambilan keputusannya:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig } t > 5\%$
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig } t < 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2017:168-169) koefisien determinan (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan menunjukkan besarnya

kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinan (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil”.

Dalam nilai koefisien ini antara 0 dan 1 jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas menjelaskan variasi amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh yang terjadi dapat dihitung dengan rumus:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Nilai Koefisien Determinasi dalam persen (%)

R^2 = Koefisien Korelasi yang dikuadratkan





BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN


A . Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Nusantara Surya Sakti Medan

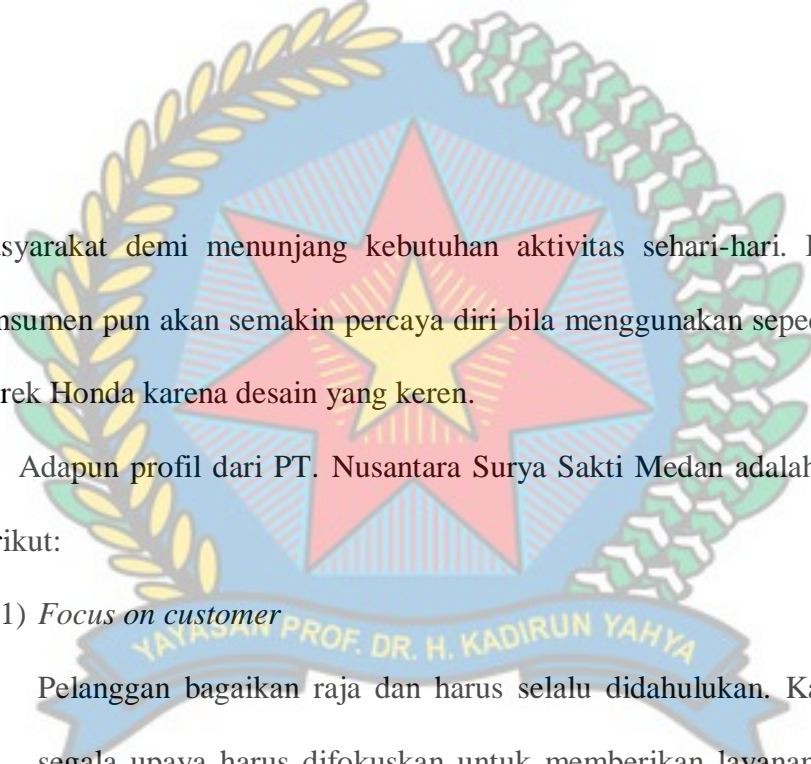
PT. Nusantara Surya Sakti merupakan salah satu pelaku bisnis yang bergerak berbagai unit usaha, seperti penjualan resmi unit sepeda motor Honda, Sparepart & Oli, NSS Express, Properti, serta Multifinance roda 2 dan roda 4. PT. Nusantara Surya Sakti berdiri sejak tahun 1962 sebagai toko penjualan sepeda motor dan sudah memiliki 123 cabang tersebar diseluruh kota kota di Indonesia seperti Medan, Balikpapan, Mataram, Samarinda, Manado dan lainnya. PT. Nusantara Surya Sakti pertama kali didirikan oleh Bapak Amo Hartanto dan Ibu Hartuti di Semarang. Sehingga PT. Nusantara Surya Sakti berpusat di Kota Semarang tepatnya di Jl. Lontar Lidah Kulon No. 38 Semarang.

Pada tahun 1969 PT. Nusantara Surya Sakti mengakuisisi sebagai Dealer Oli Castrol resmi di Indonesia, kemudian pada tahun 1971 menjadi main deler wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nama UD. Nusantara Motor. Nama PT. Nusantara Surya Sakti pun semakin dikenal khalayak ramai dan menjadi salah satu pilihan utama bagi calon konsumen yang akan melakukan pembelian sepeda motor dengan merek Honda di wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.



Pada tahun 1997 Nusantara Motor mampu menjadi Main Dealer Federal Oil di Jawa Tengah dan pada tahun setelahnya nama PT. Nusantara Surya Sakti diluncurkan. Perusahaan pun terus berkembang sangat pesat, hingga pada tahun 2010 Nusantara Sakti Group telah memiliki 87 dealer di seluruh Indonesia (17 dealer dengan nama PT. Nusantara Sakti dan 70 dealer dengan nama PT. Nusantara Surya Sakti) dan salah satunya adalah PT. Nusantara Surya Sakti Medan yang berada di Provinsi Sumatera Utara.

Saat ini PT. Nusantara Surya Sakti Medan telah membuka beberapa toko di Kota Medan, salah satunya adalah PT. Nusantara Surya Sakti Medan yang terletak Jalan Kl. Yos Sudarso Km. 7 Tanjung Mulia Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara Utara. Perusahaan ini mulai ada sejak tahun 2017 dan perusahaan ini pun menjadi salah satu tempat andalan masyarakat medan terutama disekitar perusahaan tersebut untuk membeli sepeda motor dengan Merek Honda. Hal ini dikarenakan produk yang dimiliki PT. Nusantara Surya Sakti sangat lengkap dan variatif serta tidak hanya melayani pembelian sepeda motor saja, melainkan juga melayani servis kendaraan, pembelian sparepart dan oli, penjualan asesoris resmi serta membantu pengiriman sparepart ke luar kota. Pelayanan yang diberikan pun secara profesional dengan pengalaman tinggi dan pemahaman mengenai sepeda motor berkualitas yang tinggi sehingga siap untuk membuat nyaman setiap konsumennya. Pelayanan yang ramah, jenis sepeda motor merek Honda yang lengkap serta promo atau diskon yang banyak membuat perusahaan PT. Nusantara Surya Sakti dimanapun selalu banyak konsumen karena perusahaan sudah menjadi salah satu kebutuhan bagi



masyarakat demi menunjang kebutuhan aktivitas sehari-hari. Beberapa konsumen pun akan semakin percaya diri bila menggunakan sepeda motor merek Honda karena desain yang keren.

Adapun profil dari PT. Nusantara Surya Sakti Medan adalah sebagai berikut:

1) *Focus on customer*

Pelanggan bagaikan raja dan harus selalu didahulukan. Karena itu segala upaya harus difokuskan untuk memberikan layanan bersifat nilai tambah.

2) *Reliable.*

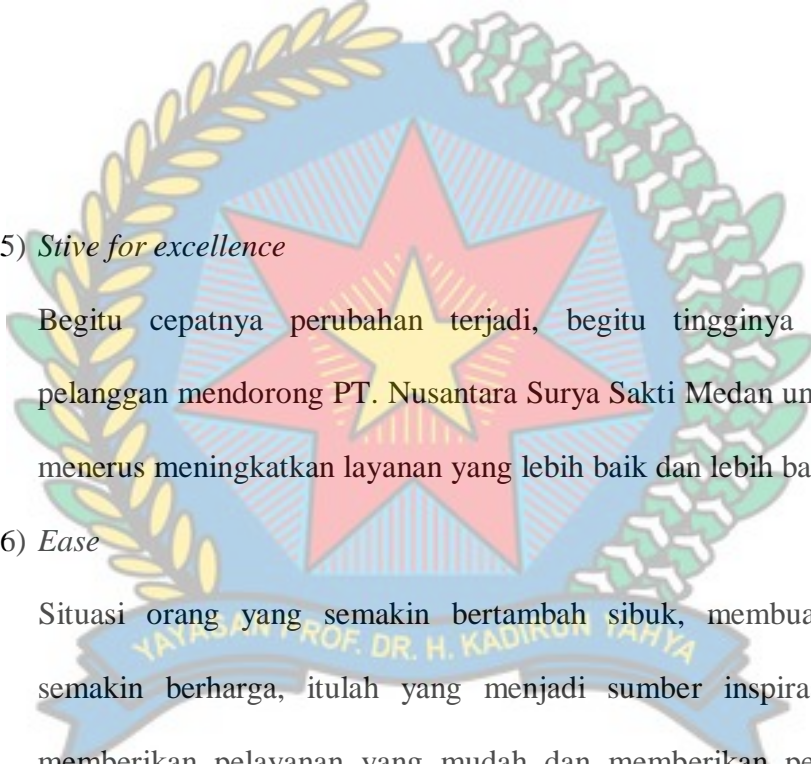
Tidak ada yang lebih berharga daripada kepercayaan pelanggan. Tak cukup hanya pengalaman dan keahlian yang senantiasa diasah, namun juga perbaikan yang terus menerus yang dilakukan dengan memperhatikan suara pelanggan.

3) *Green Company*

Makin tingginya polusi lingkungan saat ini, mengilhami PT. Nusantara Surya Sakti Medan untuk selalu mengutamakan selerasan lingkungan melalui fasilitas layanan prosedur, sistem pengolahan limbah, serta penggunaan produk-produk yang bersahabat dengan dengan lingkungan.

4) *Team work*

Pasar yang dinamis, hanyalah bias diantisipasi melalui suatu sinergi dari sebuah tim yang melibatkan berbagai keahlian namun memiliki suatu tujuan yaitu memuaskan pelanggan.



5) *Stive for excellence*

Begitu cepatnya perubahan terjadi, begitu tingginya tuntutan pelanggan mendorong PT. Nusantara Surya Sakti Medan untuk terus menerus meningkatkan layanan yang lebih baik dan lebih baik lagi.

6) *Ease*

Situasi orang yang semakin bertambah sibuk, membuat waktu semakin berharga, itulah yang menjadi sumber inspirasi untuk memberikan pelayanan yang mudah dan memberikan pelayanan-pelayanan seperti *Booking Service*, *Honda Home Service*, OK atau Gratis! yang mudah di akses diseluruh cabang-cabang sepeda motor Honda.

b. Visi dan Misi PT. Nusantara Surya Sakti Medan

1. Visi

“Menjadi kurir Express terbesar di Indonesia dengan *online system* yang terintegrasi di seluruh cabang, memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan, keamanan barang yang dikirim, *on time delivery*, dan akurat”.

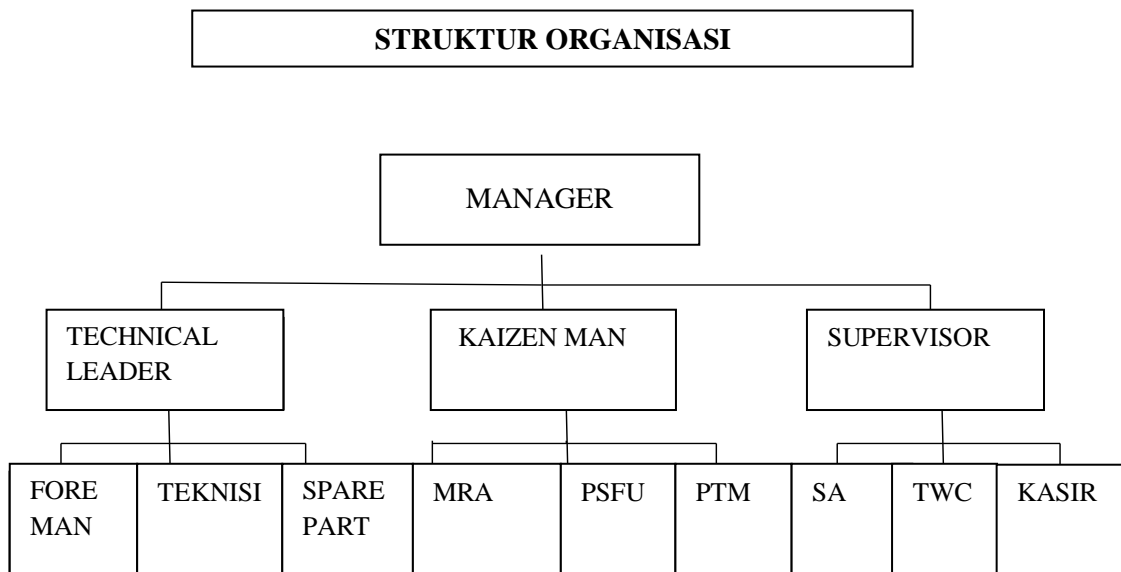
2. Misi

- a. Memberikan pelayanan yang terbaik pada pelanggan
- b. Meningkatkan atau memperbaiki metode kerja dan teknologi secara berkesinambungan
- c. Mendukung distribusi lebih cepat dan *on time*, serta *real time*.

Tujuan : Menjadikan masyarakat khususnya kalangan anak muda menjadi kece, percaya diri dan keren berkendara setiap saat dan membuka cabang diberbagai kota di Indonesia.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi disusun untuk membantu pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif. Struktur organisasi juga menentukan seluruh tujuan pekerjaan, hubungan antar tugas, batas wewenang dan tanggung jawab menjalankan masing-masing tugas sesuai dengan bidangnya. Struktur organisasi PT. Nusantara Surya Sakti Medan adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

Sumber : PT. Nusantara Surya Sakti Medan (2022)

Berdasarkan struktur organisasi PT. Nusantara Surya Sakti Medan berikut ini akan diuraikan tugas/wewenang dan tanggung jawab pada setiap bagian yang ada di dalam struktur organisasi tersebut:



a. *Manager*


- 1) Mengelola seluruh kegiatan bengkel dalam rangka meningkatkan mutu dan kecepatan pelayanan melalui SOP yang berlaku serta menginformasikan kompetensi jajaran personel bengkel dalam usaha pencapaian target untuk meningkatkan produktifitas dan pencapaian *performance* bengkel serta kepuasan pelanggan
- 2) Membuat perencanaan dan memastikan pencapaian *revenue workshop* , *unit entry*, dan *car return* sesuai *standart* yang ditetapkan
- 3) Menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan bengkel
- 4) Mengotrol stock gudang bengkel (*parts*) sesuai dengan target *service rate*
- 5) Pembinaan dan pengembangan personel bengkel
- 6) Mengevaluasi pelaksanaan sistem dan prosedur bengkel
- 7) Memantau pengelolaan limbah padat , cair dan gas dibengkel

b. *Technical Leader*

- 1) Memimpinpara foreman dan teknisi dalam menjalankan tugasnya untuk memperbaiki kendaraan pelanggan
- 2) Menyelesaikan atau membuat kajian tentang *claim service* yang diajukan serta meneliti apakah claim tersebut layak atau tidak

c. *Kaizenman*

- 1) Membuat usaha perbaikan/penyempurnaan secara kecil-kecilan dan berkesinambungan, dengan melibatkan semua jajaran agar selalu lebih baik dari kondisi sekarang
- 2) Mengatur jadwal *shift* seluruh karyawan


- 
- 3) Mengatur stall seluruh teknisi agar tingkat produktifitas bengkel menjadi lebih baik

d. *Supervisor*

- 1) Bertanggungjawab terhadap kinerja seluruh bagian di Depatemen
- 2) Membuat perencanaan dan permintaan semua kebutuhan untuk proses produksi
- 3) Bertanggung jawab pada dalam pencapaian target produksi dan kualitas standar hasil produksi dan penjualan
- 4) Memberi bimbingan pada bawahan agar bawahan dapat meningkatkan kemampuannya dan melakukan penilaian kinerja bawahan
- 5) Memimpin dan mengawasi proses pelaksanaan produksi agar sesuai dengan standar perusahaan
- 6) Membuat laporan kerja dan analisa permasalahan kerja yang terjadi kepada atasan secara berkala
- 7) Bertanggung jawab pada kebersihan lingkungan kerja dan keselamatan kerja bawahannya

e. *Foreman*

- 1) Mengembangkan menganalisa PKB dari *Service Advisor* untuk mendistribusikan pekerjaan kepada teknisi
- 2) Mengawasi kerja teknisi sesuai PKB dan *flate rate* yang telah ditetapkan
- 3) Membantu menyelesaikan persoalan yang dihadapi teknisi

- 
- 4) Mendukung mekanik dalam menyediakan suku cadang dan penyediaan *tools*
- 5) Memeriksa pekerjaan teknisi sesuai dengan PKB
- f. Teknisi
- 1) Mengerjakan perbaikan atau perawatan kendaraan sesuai perintah yang ada di PKB sesuai dengan standart pengerjaan
- 2) Mencatat pekerjaan yang dilakukan dikolom PKB dan mencatat waktu kerja untuk menentukan *flate rate*
- 3) Menginformasi keluhan yang ditemukan diluar PKB pada *Foreman* untuk ditindak lanjuti
- 4) Memelihara peralatan kerja , menjaga kerapihan dan kebersihan tempat kerja
- g. Petugas *Sparepart*
- 1) Melakukan pemesanan suku cadang ke Sub Depo, baik untuk keperluan gudang *parts* maupun *parts* pesanan *indirect*
- 2) Melakukan *follow-up* atas order yang telah dibuat sehingga dapat memberikan informasi yang akurat terhadap suku cadang pesanan *next internal customer*
- 3) Menerima dan memeriksa parts yang datang sesuai dengan kondisi fisik dan dokumen-dokumen yang dibutuhkan
- 4) Menginformasikan pada *next internal customer* bila *sparepart* yang dipesan telah tersedia
- 5) Mengatur *lay out* gudang agar menjadi efektif dan efisien

- 
- 6) Memberikan informasi kepada *next internal customer* mengenai *spareparts*, baik harga *spareparts*, *stock sparepart* maupun jenis *spareparts*
 - 7) Melakukan kontrol rutin seluruh *spareparts* agar selalu ada dan melakukan pemesanan untuk *spareparts* yang sudah hampir habis agar tidak kehabisan terutama untuk *spareparts* yang sifatnya utama seperti busi, oli, dan saringan oli

h. MRA (*Maintain Reminder Appointment*)

- 1) Melakukan *remind* kepada customer yang sudah jadwalnya *service* berkala kembali
- 2) Membantu pelanggan dalam melakukan *booking* baik secara langsung maupun lewat telepon
- 3) Mengatur jadwal *booking* kedatangan pelanggan
- 4) Menginformasikan promo yang berlaku kepada yang konsumen yang sudah waktunya untuk kembali *service*

i. PSFU (*Post Service Follow Up*)

- 1) Melakukan *follow up* kepada seluruh pelanggan yang telah melakukan perbaikan atau perawatan kendaraannya dibengkel 3 hari setelah pelanggan melakukan servis melalui telepon
- 2) Mencatat keluhan dan saran dari konsumen
- 3) Mencatat dan menginformasikan pada *Service Advisor* bila ada nomor telepon yang tidak dapat dihubungi atau nomor telepon salah
- 4) Menginformasikan hasil performa pelayanan servis menurut pelanggan ke *Service Manager*





j. PTM (Pengatur Tugas Mekanik)

- 1) Mengelompokkan jenis kendaraan dan keluhan kendaraan untuk dibagikan kepada para teknisi
- 2) Memantau lama waktu servis yang dilakukan teknisi dilapangan
- 3) Memberikan pekerjaan selanjutnya bagi teknisi yang telah selesai melakukan pekerjaannya
- 4) Mengatur kondisi dilapangan agar efektif dan efisien
- 5) Memberikan estimasi lama waktu servis kepada *Service Advisor*

k. SA (*Service Advisor*)

- 1) Bertanggung jawab melayani kebutuhan pelanggan yang datang dan keluar bengkel dengan mendengarkan, menganalisa, dan menjelaskan tentang kerusakan kendaraan, membuat PKB serta estimasi waktu dan biaya untuk mencapai kepuasan pelanggan, serta menjaga kerapihan data-data pelanggan.
- 2) Melayani pelanggan, yaitu menganalisa kerusakan dan memeriksa kendaraan, serta menjelaskan hasil pemeriksaan kepada pelanggan
- 3) Memasukan data keluhan kendaraan mengenai kondisi kendaraan pelanggan ke computer
- 4) Membuat Perintah Kerja Bengkel (PKB)
- 5) Membuat penawaran dari pekerjaan perbaikan kendaraan atau estimasi biaya dan waktu perbaikan kepada pelanggan
- 6) Menginformasikan pekerjaan tambahan (bila ada) kepada pelanggan beserta estimasi waktu dan biaya perbaikan kepada pelanggan

- 
- 7) Memeriksa kendaraan setelah diperbaiki, apakah sesuai dengan Perintah Kerja Bengkel (PKB)
 - 8) Menyerahkan kembali kendaraan pada pelanggan dalam keadaan bersih berikut parts bekas sesuai dengan Form Pemeriksaan Kendaraan.
- l. Petugas TWC (*Toyota Warranty Claim*)
- 1) Memeriksa kondisi suku cadang pelanggan yang ingin diclaim ke Toyota Astra Motor
 - 2) Memeriksa masa garansi kendaraan di sistem, apakah *spare parts* tersebut dapat diclaim
 - 3) Bila suku cadang yang ingin diclaim telah memenuhi seluruh kriteria claim, maka menginformasikan kepada SA dan petugas *spare parts* agar digantikan *spare parts* tersebut
 - 4) Membuat laporan claim ke Toyota Astra Motor.
- m. Kasir
- 1) Menerima PKB yang telah selesai diproses oleh bengkel
 - 2) Melakukan pekerjaan *Billing dan Invoice* dari PKB yang telah dinyatakan selesai dari *Service Advisor*
 - 3) Membuat registrasi Kuitansi Manual *Honda Home Service*
 - 4) Mendistribusikan Kuitansi *home service* yang telah selesai ke pelanggan sebagai Kuitansi Manual *home service*
 - 5) Membuat dan mengembangkan *Filling System* dan *Registrasi Copy* Kuitansi dan OPL

- 
- 6) Membuat laporan mingguan bulanan WIP, Faktur Pajak, Memo Perbebanan dan lain-lain.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 55 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan *employee engagement* pada PT. Nusantara Surya Sakti Medan di Jl. Kl. Yos Sudarso Medan. Karakteristik responden akan diuraikan berikut ini mencerminkan keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan penghasilan tiap bulan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Pria	39	70,9
2	Wanita	16	29,1
	Total	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden terbanyak yang menjadi karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Medan adalah berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 70,9% dari total responden. Seluruh responden didapat dari penyebaran kuisisioner.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	< 21 tahun	5	9,1
2	21 – 30 tahun	37	67,3
3	31 – 40 tahun	12	21,8
4	41 – 50 tahun	1	1,8
	Total	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Pada tabel 4.2 diatas terlihat bahwa responden terbanyak yang menjadi karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Medan adalah berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 67,3% dari total responden. Seluruh responden didapat dari penyebaran responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	20	36,4
2	D3	13	23,6
3	S1	21	38,2
4	S2	1	1,8
	Total	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Pada tabel 4.3 diatas terlihat bahwa responden terbanyak yang menjadi karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Medan adalah dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 38,2% dari total responden. Seluruh responden didapat dari penyebaran responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	6	10,9%
2	1 – 2 tahun	11	20%
3	3 – 4 tahun	21	38,2%
4	5 – 6 tahun	11	20%
5	7 – 8 tahun	4	7,3%
6	> 8 tahun	2	3,6%
	Total	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Pada tabel 4.4 diatas terlihat bahwa responden terbanyak yang menjadi karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Medan adalah dengan masa kerja

selama 3 – 4 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 38,2% dari total responden. Seluruh responden didapat dari penyebaran responden.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Gadis/lajang	19	34,6%
2	Menikah	34	61,8%
3	Duda/Janda	2	3,6%
	Total	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Pada tabel 4.5 diatas terlihat bahwa responden terbanyak yang menjadi karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Medan adalah dengan status pernikahan sudah menikah yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 61,8% dari total responden. Seluruh responden didapat dari penyebaran responden.

A. Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan sebagai hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Medan di Jl. Kl. Yos Sudarso Medan sebanyak 55 orang. Dengan jumlah butir-butir pernyataan seluruhnya adalah 36 item, terdiri dari item pernyataan Variabel X1 (Kepemimpinan), Variabel X2 (Kompensasi), Variabel X3 (Lingkungan Kerja), Variabel Y (*Employee Engagement*) dan terdapat 5 (lima) skala pengukuran alternatif jawaban butir-butir pernyataan, yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2

e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Dalam menjawab permasalahan penelitian kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang digunakan untuk menjawab pernyataan tersebut lebih akurat. Untuk maksud tersebut penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang terdapat dilampiran. Jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada tabel berikut:

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan diukur dengan menggunakan beberapa indikator dan diwujudkan menjadi 9 (sembilan) butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Distribusi responden tentang Pimpinan saya memberi inspirasi sehingga saya bekerja dengan baik

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	10,9	10,9	10,9
S	28	50,9	50,9	61,8
SS	21	38,2	38,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang (10,9%), yang menyatakan setuju sebesar 28 orang (50,9%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 21 orang (38,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang pimpinan saya memberi inspirasi sehingga saya bekerja dengan baik mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.7 Distribusi responden tentang pimpinan saya mampu menjawab masalah saya dalam bekerja

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,6	3,6	3,6
	S	24	43,6	43,6	47,3
	SS	29	52,7	52,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (3,6%), yang menyatakan setuju sebesar 24 orang (43,6%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 29 orang (52,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju tentang Pimpinan saya mampu menjawab masalah saya dalam bekerja mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.8 Distribusi responden tentang Pimpinan bersikap bersahabat ketika berkomunikasi dengan saya

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7,3	7,3	7,3
	S	21	38,2	38,2	45,5
	SS	30	54,5	54,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang (7,3%), yang menyatakan setuju sebesar 21 orang (38,2%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 30 orang (54,5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang. Jadi dapat

disimpulkan bahwa responden setuju tentang Pimpinan bersikap bersahabat ketika berkomunikasi dengan saya mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.9 Distribusi responden tentang Pimpinan selalu memberikan intruksi pekerjaan

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,6	3,6	3,6
S	29	52,7	52,7	56,4
SS	24	43,6	43,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (3,6%), yang menyatakan setuju sebesar 29 orang (52,7%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 24 orang (43,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang Pimpinan selalu memberikan intruksi pekerjaan mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.10 Distribusi responden tentang Pimpinan memberikan kepercayaan kepada saya

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5,5	5,5	5,5
S	23	41,8	41,8	47,3
SS	29	52,7	52,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang (5,5%), yang menyatakan setuju sebesar 23 orang (41,8%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 29 orang (52,7%). Dari jawaban responden

paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju tentang Pimpinan memberikan kepercayaan kepada saya mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.11 Distribusi responden tentang Pimpinan mengawasi pelaksanaan tugas secara ketat

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,8	1,8	1,8
S	20	36,4	36,4	38,2
SS	34	61,8	61,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (1,8%), yang menyatakan setuju sebesar 20 orang (36,4%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 34 orang (61,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju tentang Pimpinan mengawasi pelaksanaan tugas secara ketat mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.12 Distribusi responden tentang Pimpinan mampu memahami konflik yang terjadi dalam suatu pekerjaan

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,8	1,8	1,8
S	23	41,8	41,8	43,6
SS	31	56,4	56,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (1,8%), yang menyatakan setuju sebesar 23 orang (41,8%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 31 orang (56,4%). Dari jawaban responden

paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju tentang Pimpinan mampu memahami konflik yang terjadi dalam suatu pekerjaan mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.13 Distribusi responden tentang Pimpinan sangat tegas dalam peraturan yang telah ditetapkan

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5,5	5,5	5,5
	S	25	45,5	45,5	50,9
	SS	27	49,1	49,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang (5,5%), yang menyatakan setuju sebesar 25 orang (45,5%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 27 orang (49,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang Pimpinan sangat tegas dalam peraturan yang telah ditetapkan mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.14 Distribusi responden tentang Pimpinan sangat adil dalam mengambil suatu keputusan

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,6	3,6	3,6
	S	22	40,0	40,0	43,6
	SS	31	56,4	56,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (3,6%), yang menyatakan setuju sebesar 22 orang (40%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 31 orang (56,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju tentang Pimpinan sangat adil dalam mengambil suatu keputusan mendukung meningkatkan *employee engagement*.

b. Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi diukur dengan menggunakan beberapa indikator dan diwujudkan menjadi 9 (sembilan) butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Distribusi responden tentang Gaji saya dalam bekerja memuaskan sehingga saya dapat bekerja dengan baik

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	10,9	10,9	10,9
S	20	36,4	36,4	47,3
SS	29	52,7	52,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang (10,9%), yang menyatakan setuju sebesar 20 orang (36,4%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 29 orang (52,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju tentang Gaji saya dalam bekerja memuaskan sehingga saya dapat bekerja dengan baik mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.16 Distribusi responden tentang Penghargaan yang diberikan dapat membuat saya lebih giat bekerja

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	10,9	10,9	10,9
	S	29	52,7	52,7	63,6
	SS	20	36,4	36,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang (10,9%), yang menyatakan setuju sebesar 29 orang (52,7%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 20 orang (36,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang Penghargaan yang diberikan dapat membuat saya lebih giat bekerja mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.17 Distribusi responden tentang Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7,3	7,3	7,3
	S	28	50,9	50,9	58,2
	SS	23	41,8	41,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang (7,3%), yang menyatakan setuju sebesar 28 orang (50,9%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 23 orang (41,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan

saya setiap bulan secara tepat waktu mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.18 Distribusi responden tentang Perusahaan saya memberikan kompensasi yang bervariasi, sesuai kinerja dan *load* pekerjaan

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5,5	5,5	5,5
S	21	38,2	38,2	43,6
SS	31	56,4	56,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, yang menyatakan sangat kurang setuju sebesar 3 orang (5,5%), yang menyatakan setuju sebesar 21 orang (38,2%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 31 orang (56,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju tentang Perusahaan saya memberikan kompensasi yang bervariasi, sesuai kinerja dan *load* pekerjaan mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.19 Distribusi responden tentang Perusahaan saya memberikan kompensasi total yang tinggi

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,8	1,8	1,8
S	30	54,5	54,5	56,4
SS	24	43,6	43,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebesar 1 orang (1,8%), yang menyatakan setuju sebesar 30 orang (54,5%), dan yang

menyatakan sangat setuju sebesar 24 orang (43,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang Perusahaan saya memberikan kompensasi total yang tinggi mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.20 Distribusi responden tentang Perusahaan saya menghargai waktu pribadi, dan pekerjaan tidak bentrok dengan gaya hidup saya

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5,5	5,5	5,5
	S	21	38,2	38,2	43,6
	SS	31	56,4	56,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang (5,5%), yang menyatakan setuju sebesar 21 orang (38,2%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 31 orang (56,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju tentang Perusahaan saya menghargai waktu pribadi, dan pekerjaan tidak bentrok dengan gaya hidup saya mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.21 Distribusi responden tentang Perusahaan saya memberikan kompensasi secara jujur, terbuka dan adil

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,6	3,6	3,6
	S	10	18,2	18,2	21,8
	SS	43	78,2	78,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (3,6%), yang menyatakan setuju sebesar 10 orang (18,2%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 43 orang (78,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju tentang Perusahaan saya memberikan kompensasi secara jujur, terbuka dan adil mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.22 Distribusi responden tentang Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,6	3,6	3,6
	S	20	36,4	36,4	40,0
	SS	33	60,0	60,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (3,6%), yang menyatakan setuju sebesar 20 orang (36,4%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 33 orang (60%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju tentang Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.23 Distribusi responden tentang Selama bekerja diperusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7,3	7,3	7,3
	S	18	32,7	32,7	40,0
	SS	33	60,0	60,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang (7,3%), yang menyatakan setuju sebesar 18 orang (32,7%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 33 orang (60,0%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju tentang Selama bekerja diperusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan mendukung meningkatkan *employee engagement*.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan beberapa indikator dan diwujudkan menjadi 9 (sembilan) butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.24 Distribusi responden tentang Pencahayaan pada ruang kerja di PT. Nusantara Surya Sakti Medan

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,6	3,6	3,6
S	20	36,4	36,4	40,0
SS	33	60,0	60,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebesar 2 orang (3,6%), yang menyatakan setuju sebesar 20 orang (36,4%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 33 orang (60%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju tentang Pencahayaan pada ruang kerja

di PT. Nusantara Surya Sakti Medan mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.25 Distribusi responden tentang Temperatur atau suhu di ruangan kerja ideal

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,6	3,6	3,6
S	30	54,5	54,5	58,2
SS	23	41,8	41,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebesar 2 orang (3,6%), yang menyatakan setuju sebesar 30 orang (54,5%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 23 orang (41,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju tentang Temperatur atau suhu di ruangan kerja ideal mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.26 Distribusi responden tentang Tingkat kebisingan pada PT. Nusantara Surya Sakti tidak mengganggu pekerjaan saya

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	16	29,1	29,1	29,1
S	34	61,8	61,8	90,9
SS	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebesar 16 orang (29,1%), yang menyatakan setuju sebesar 34 orang (61,8%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 5 orang (9,1%). Dari jawaban responden paling

banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang Tingkat kebisingan pada PT. Nusantara Surya Sakti tidak mengganggu pekerjaan saya mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.27 Distribusi responden tentang Lemari file, control board, file penyimpanan yang dibuat indah berwarna-warna sebagai pemisah antar file dan terlihat estetik

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	8	14,5	14,5	14,5
S	28	50,9	50,9	65,5
SS	19	34,5	34,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebesar 8 orang (14,5%), yang menyatakan setuju sebesar 28 orang (50,9%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 19 orang (34,5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang lemari file, control board, file penyimpanan yang dibuat indah berwarna-warna sebagai pemisah antar file dan terlihat estetik mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.28 Distribusi responden tentang Tata letak meja, kursi, lemari file dan lainnya di PT. Nusantara Surya Sakti tersusun rapih dan memudahkan saya dalam bergerak

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	8	14,5	14,5	14,5
S	28	50,9	50,9	65,5
SS	19	34,5	34,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebesar 8 orang (14,5%), yang menyatakan setuju sebesar 28 orang (50,9%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 19 orang (34,5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang tata letak meja, kursi, lemari file dan lainnya di PT. Nusantara Surya Sakti tersusun rapih dan memudahkan saya dalam bergerak mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.29 Distribusi responden tentang Menurut saya kondisi kursi, meja, dan sarana lainnya dalam kondisi baik dan dapat digunakan sebagai penunjang kemampuan dalam bekerja

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	16	29,1	29,1	29,1
S	34	61,8	61,8	90,9
SS	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 16 orang (29,1%), yang menyatakan setuju sebesar 34 orang (61,8%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 5 orang (9,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang menurut saya kondisi kursi, meja, dan sarana lainnya dalam kondisi baik dan dapat digunakan sebagai penunjang kemampuan dalam bekerja mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.30 Distribusi responden tentang Adanya perhatian dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	24	43,6	43,6	43,6
SS	31	56,4	56,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, yang menyatakan setuju sebesar 24 orang (43,6%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 31 orang (56,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju tentang adanya perhatian dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.31 Distribusi responden tentang Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,8	1,8	1,8
S	33	60,0	60,0	61,8
SS	21	38,2	38,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (1,8%), yang menyatakan setuju sebesar 33 orang (60%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 21 orang (38,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.32 Distribusi responden tentang Hubungan dengan rekan sekerja berjalan dengan baik

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	24	43,6	43,6	43,6
SS	31	56,4	56,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, yang menyatakan setuju sebesar 24 orang (43,6%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 31 orang (56,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju tentang hubungan dengan rekan sekerja berjalan dengan baik mendukung meningkatkan *employee engagement*.

d. Variabel *Employee Engagement* (Y)

Employee engagement diukur dengan menggunakan beberapa indikator dan diwujudkan menjadi 9 (sembilan) butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.33 Distribusi responden tentang Saya dapat fokus dalam pekerjaan karena lingkungan kerja mendukung

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	9,1	9,1	9,1
S	20	36,4	36,4	45,5
SS	30	54,5	54,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebesar 5 orang (9,1%), yang menyatakan setuju sebesar 20 orang (36,4%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 30 orang (54,5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju tentang saya dapat fokus dalam pekerjaan karena lingkungan kerja mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.34 Distribusi responden tentang Lokasi geografis kantor saya cukup strategis dan dekat dengan berbagai fasilitas umum

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	9,1	9,1	9,1
S	29	52,7	52,7	61,8
SS	21	38,2	38,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.34 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebesar 5 orang (9,1%), yang menyatakan setuju sebesar 29 orang (52,7%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 21 orang (38,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang Lokasi geografis kantor saya cukup strategis dan dekat dengan berbagai fasilitas umum mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.35 Distribusi responden tentang Pimpinan memberikan dorongan kepada saya untuk mengajukan gagasan-gagasan/saran-saran

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5,5	5,5	5,5
S	28	50,9	50,9	56,4
SS	24	43,6	43,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.35 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebesar 3 orang (5,5%), dan yang menyatakan setuju sebesar 28 orang (50,9%), serta yang menyatakan sangat setuju sebesar 24 orang (43,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang Pimpinan memberikan dorongan kepada saya untuk mengajukan gagasan-gagasan/saran-saran mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.36 Distribusi responden tentang Seluruh tim dan rekan kerja bekerja saling membantu satu dengan yang lain

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	7	12,7	12,7	12,7
S	28	50,9	50,9	63,6
SS	20	36,4	36,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.36 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebesar 7 orang (12,7%), yang menyatakan setuju sebesar 28 orang (50,9%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 20 orang (36,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang. Jadi dapat

disimpulkan bahwa responden setuju tentang seluruh tim dan rekan kerja bekerja saling membantu satu dengan yang lain mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.37 Distribusi responden tentang Adanya program pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan perusahaan membantu saya dapat melakukan tugas yang diberikan

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	9,1	9,1	9,1
S	29	52,7	52,7	61,8
SS	21	38,2	38,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.37 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebesar 5 orang (9,1%), yang menyatakan setuju sebesar 29 orang (52,7%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 21 orang (38,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang adanya program pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan perusahaan membantu saya dapat melakukan tugas yang diberikan mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.38 Distribusi responden tentang Pemberian kompensasi yang jelas dan tepat waktu

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	11	20,0	20,0	20,0
S	32	58,2	58,2	78,2
SS	12	21,8	21,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.38 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebesar 11 orang (20%), yang menyatakan setuju sebesar 32 orang (58,2%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 12 orang (21,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang Pemberian kompensasi yang jelas dan tepat waktu mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.39 Distribusi responden tentang Kebijakan Perusahaan yang diberikan membuat saya semakin termotivasi memberikan kinerja yang terbaik

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,6	3,6	3,6
S	27	49,1	49,1	52,7
SS	26	47,3	47,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.39 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebesar 2 orang (3,6%), yang menyatakan setuju sebesar 27 orang (49,1%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 26 orang (47,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang kebijakan Perusahaan yang diberikan membuat saya semakin termotivasi memberikan kinerja yang terbaik mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.40 Distribusi responden tentang Perusahaan menyediakan sarana keselamatan dan kesehatan kerja

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5,5	5,5	5,5
S	25	45,5	45,5	50,9
SS	27	49,1	49,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.40 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebesar 3 orang (5,5%), yang menyatakan setuju sebesar 25 orang (45,5%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 27 orang (49,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju tentang Perusahaan menyediakan sarana keselamatan dan kesehatan kerja mendukung meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4.41 Distribusi responden tentang Kebutuhan pribadi dan gaya hidup saya terpenuhi bila bekerja di PT. Nusantara Surya Sakti Medan

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,6	3,6	3,6
S	28	50,9	50,9	54,5
SS	25	45,5	45,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.41 diatas, yang menyatakan kurang setuju sebesar 2 orang (3,6%), yang menyatakan setuju sebesar 28 orang (50,9%), dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 25 orang (45,5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang. Jadi dapat

disimpulkan bahwa responden setuju tentang kebutuhan pribadi dan gaya hidup saya terpenuhi bila bekerja di PT. Nusantara Surya Sakti Medan mendukung meningkatkan *employee engagement*.

1. Uji Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah r -kritis = 0,30 (Sugiono dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2017:204). Jadi kalau korelasi antar butir dengan dengan skor total lebih kecil (<) dari 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid sebaliknya jika lebih besar (>) dari 0,30 butir pernyataan dinyatakan valid.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistics*, hasil pengolahan SPSS versi 23,0 dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X1,X2,X3 dan Y yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.42 Uji Validitas X1 (Kepemimpinan)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_1	35,95	8,423	,351	,780
ITEM_2	35,73	8,350	,451	,764
ITEM_3	35,75	7,860	,538	,751
ITEM_4	35,82	8,596	,381	,773
ITEM_5	35,75	7,934	,551	,749
ITEM_6	35,62	8,759	,361	,775
ITEM_7	35,67	8,187	,551	,751
ITEM_8	35,78	7,952	,549	,749
ITEM_9	35,69	8,255	,484	,759

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23,0

Berdasarkan Tabel 4.42 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 9 (sembilan) pernyataan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.43 Uji Validitas X2 (Kompensasi)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_1	35,87	7,669	,497	,725
ITEM_2	36,04	7,962	,453	,733
ITEM_3	35,95	8,386	,354	,748
ITEM_4	35,78	7,877	,525	,721
ITEM_5	35,87	8,484	,404	,740
ITEM_6	35,78	8,285	,395	,742
ITEM_7	35,55	8,290	,493	,728
ITEM_8	35,73	8,017	,522	,722
ITEM_9	35,76	8,480	,309	,756

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23,0

Berdasarkan Tabel 4.43 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 9 (sembilan) pernyataan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.44 Uji Validitas X3 (Lingkungan Kerja)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_1	33,87	6,780	,536	,687
ITEM_2	34,05	6,978	,473	,699
ITEM_3	34,64	7,347	,313	,726
ITEM_4	34,24	6,888	,379	,717
ITEM_5	34,24	6,925	,368	,719
ITEM_6	34,64	7,347	,313	,726
ITEM_7	33,87	7,298	,424	,708
ITEM_8	34,07	7,032	,502	,695
ITEM_9	33,87	7,298	,424	,708

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23,0

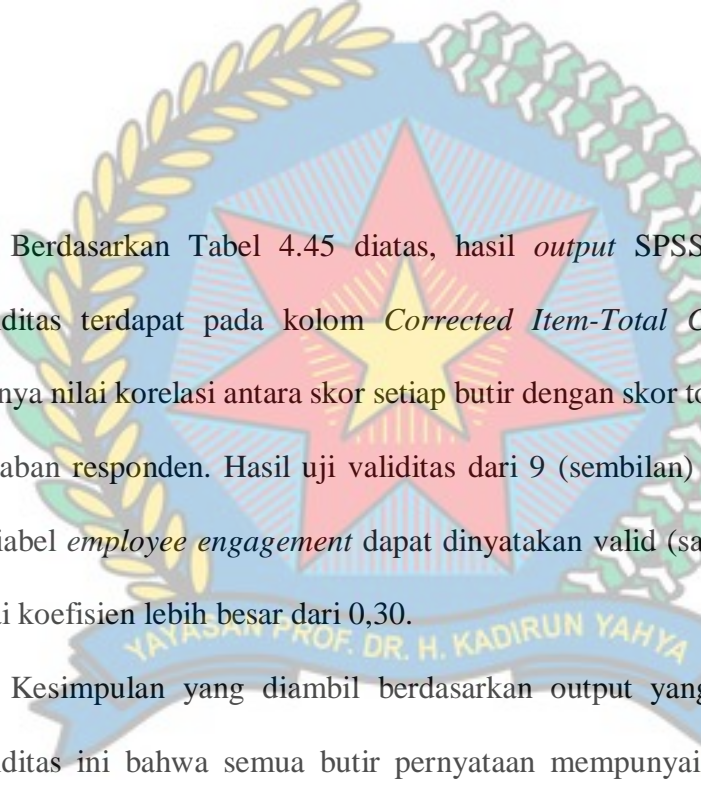
Berdasarkan Tabel 4.44 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.45 Uji Validitas Y (Employee Engagement)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_1	34,51	8,921	,537	,756
ITEM_2	34,67	8,595	,676	,736
ITEM_3	34,58	9,581	,422	,772
ITEM_4	34,73	9,498	,375	,780
ITEM_5	34,67	8,595	,676	,736
ITEM_6	34,95	9,682	,338	,785
ITEM_7	34,53	9,624	,433	,771
ITEM_8	34,53	9,587	,411	,774
ITEM_9	34,55	9,734	,402	,775

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23,0



Berdasarkan Tabel 4.45 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 9 (sembilan) pernyataan pada variabel *employee engagement* dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Kesimpulan yang diambil berdasarkan *output* yang ada untuk uji validitas ini bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar (>) dari 0,30 sehingga semua butir pernyataan yang diajukan dapat dinyatakan valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Sutoyo, 2018:114).

Reliabilitas dari pernyataan kuesioner yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.46 Uji Reliabilitas X1 (Kepemimpinan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

Berdasarkan Tabel 4.46 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,782 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.47 Uji Reliabilitas X2 (Kompensasi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

Berdasarkan Tabel 4.47 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,758 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.48 Uji Reliabilitas X3 (Lingkungan Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,733	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

Berdasarkan Tabel 4.48 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,733 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir

pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.49 Uji Reliabilitas Y (*Employee Engagement*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,786	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

Berdasarkan Tabel 4.49 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,786 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel *employee engagement* adalah reliabel atau dikatakan handal.

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan output yang ada untuk uji reliabilitas ini adalah bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga semua butir pernyataan yang diajukan dapat dinyatakan reliabel atau handal.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Data yang diperoleh dari hasil angket, selanjutnya akan diuji dengan asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali dalam Rusiadi, 2018:164).

Dalam penelitian ini pengujian normalitas dideteksi melalui analisa tabel yang dihasilkan SPSS. Hasil dapat dilihat pada Tabel 4.50 berikut:

Tabel 4.50 Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,90857540
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,099
	Negative	-,062
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

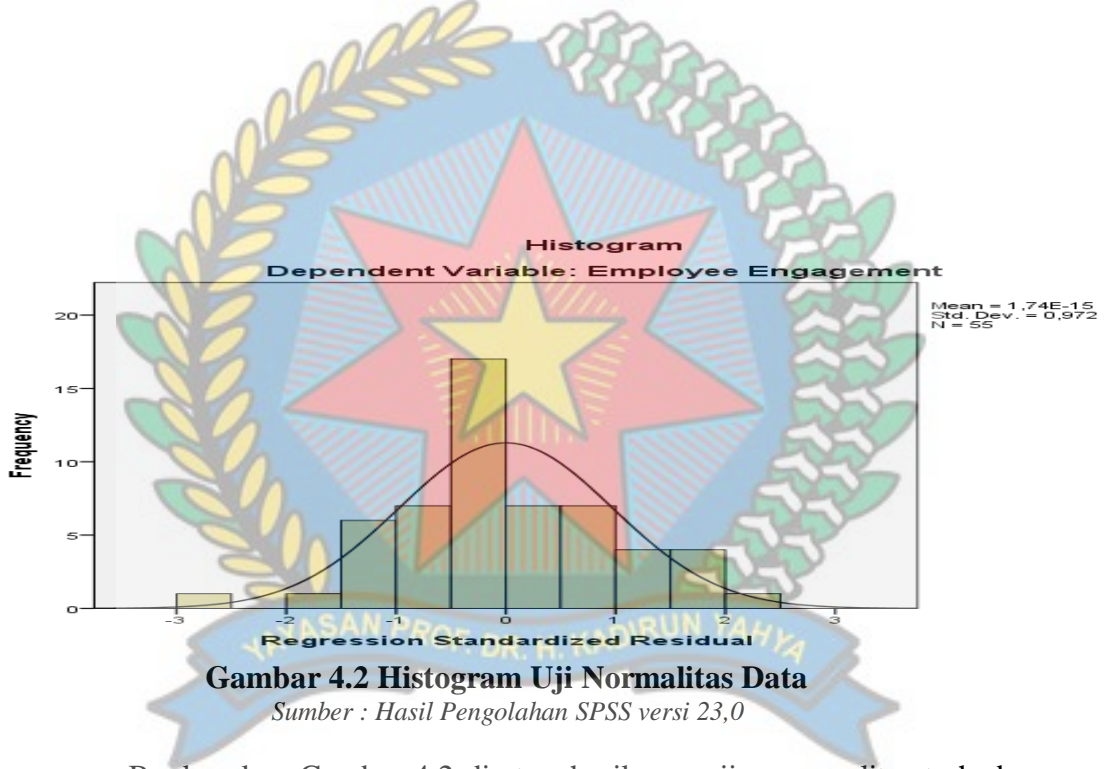
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

Dibuktikan juga dengan melakukan uji normalitas kolmogorof smirnov dengan hasil *output* pada Tabel 4.50, bahwa hasil uji probabilitas pada SPSS yaitu dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* nilainya 0,200 dimana lebih besar (>) dari 0,05 yang artinya data berdistribusi normal. Selain itu, dibuktikan juga dengan output spss pada gambar 4.2 dan 4.3 berikut ini:



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas Data

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas terhadap *employee engagement* diketahui bahwa telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas data

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

Kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data terhadap variabel *employee engagement* yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.51 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-3,429	4,184				-,820
Kepemimpinan	,289	,110	,272	2,642	,011	,585	1,710
Kompensasi	,387	,142	,362	2,727	,009	,354	2,826
Lingkungan Kerja	,394	,126	,343	3,136	,003	,519	1,925

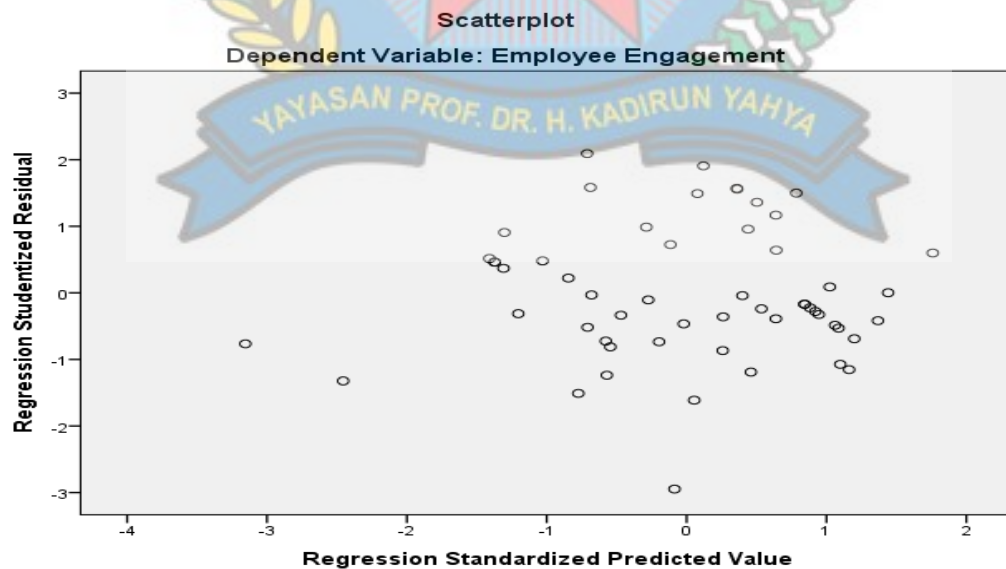
a. Dependent Variable: Employee Engagement
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *tolerance* yang besarnya jauh melebihi angka 0,1 dan VIF variabel yang besarnya kurang dari 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

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

3. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antar satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diungkapkan pengaruh antara kepemimpinan terhadap *employee engagement*,

kompensasi terhadap *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* yang dianalisa dengan regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 23,0, hasil seperti dapat dilihat pada Tabel 4.52 di bawah ini :

Tabel 4.52 Hasil Uji t (Uji Parsial) Terhadap *Employee Engagement*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,429	4,184		-,820	,416
Kepemimpinan	,289	,110	,272	2,642	,011
Kompensasi	,387	,142	,362	2,727	,009
Lingkungan Kerja	,394	,126	,343	3,136	,003

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

Dari data yang terlihat pada tabel 4.52 dapat diketahui bahwa nilai konstanta regresi linier berganda -3,429, dengan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan 0,289, nilai koefisien regresi variabel kompensasi 0,387 dan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja 0,394. Maka dengan mengacu pada rumus persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -3,429 + 0,289X_1 + 0,387X_2 + 0,394X_3$$

Dimana :

$Y = Employee\ Engagement$

$X_1 = Kepemimpinan$

$X_2 = Kompensasi$

$X_3 = Lingkungan\ Kerja$



Kebermaknaan dari persamaan regresi linier berganda di atas mengandung implikasi:

- a. Konstanta -3,429 mengandung arti apabila variabel kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak ada (X_1, X_2 dan $X_3 = 0$), maka *employee engagement* berada pada angka -3,429.
- b. Koefisien regresi X_1 (kepemimpinan) 0,289 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel kepemimpinan akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0,289 kali.
- c. Koefisien regresi X_2 (kompensasi) 0,387 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel kompensasi akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0,387 kali.
- d. Koefisien regresi X_3 (lingkungan kerja) 0,394 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel lingkungan kerja akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0,394 kali.
- e. Jika terjadi peningkatan satu poin atas kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama maka *employee engagement* akan mengalami peningkatan sebesar 1,07 kali ($0,289 + 0,387 + 0,394$).

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

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2018:279).

Berdasarkan Tabel 4.52 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement*

Ha diterima dan Ho ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig.t < \alpha$

Ha ditolak dan Ho diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig.t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,642 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,0075 dan signifikan sebesar 0,011 sehingga $t_{hitung} 2,642 > t_{tabel} 2,0075$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka Ha diterima dan Ho Ditolak, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap *employee engagement*.

2) Pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement*

Ha diterima dan Ho ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig.t < \alpha$

Ha ditolak dan Ho diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig.t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,727 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,0075 dan signifikan sebesar 0,009 sehingga $t_{hitung} 2,727 > t_{tabel} 2,0075$ dan signifikan $0,009 < 0,05$, maka Ha diterima dan Ho Ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *employee engagement*.

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement*

Ha diterima dan Ho ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig.t < \alpha$

Ha ditolak dan Ho diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig.t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,136 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,0075 dan signifikan sebesar 0,003 sehingga $t_{hitung} 3,136 > t_{tabel} 2,0075$ dan signifikan $0,003 < 0,05$, maka Ha diterima dan Ho Ditolak, yang menyatakan

lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *employee engagement*.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pegujiannya adalah :

- 1) Terima Ho (tolak Ha), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ 5%
- 2) Tolak Ho (terima Ha), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ 5%

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 23,0 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.53 Uji Simultan Terhadap *Employee Engagement*
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423,224	3	141,075	36,577	,000^b
	Residual	196,704	51	3,857		
	Total	619,927	54			

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

Berdasarkan tabel 4.53 diatas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 36,577 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,78 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara serempak

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

c. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variasi bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.54 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,683	,664	1,964

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Employee Engagement


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 23,0

Berdasarkan Tabel 4.54 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,683 maka nilai koefisien determinasi sebesar $0,683 \times 100\% = 68,3\%$. Hal ini menunjukkan bahwa 68,3% informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 68,3\% = 31,7\%$ dijelaskan oleh eror dan variabel lain diluar model yang tidak dilakukan pada penelitian ini seperti pelatihan, *team work* dan lainnya.

B. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement*


Menurut Kartono (2018) Kepemimpinan adalah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong



dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian Sutarto (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. PLN (Persero) PURDIKLAT. Berdasarkan uji t dalam penelitian ini, didapatkan koefisien berpengaruh variabel kepemimpinan terhadap *employee engagement* dimana hasil menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,642 > 2,0075$ dan signifikan $0,011 < 0,05$ maka kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Nusantara Surya Sakti Medan. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Nusantara Surya Sakti Medan. Dapat dikatakan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sutanto (2017).

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee Engagement*

Menurut Handoko (2018), Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Hasil penelitian Nurhawaena (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PTP. Nusantara XIV Gula Takalar. Berdasarkan uji t dalam penelitian, didapatkan koefisien berpengaruh variabel kompensasi terhadap *employee engagement* dimana hasil menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,727 > 2,0075$ dan signifikan $0,009 < 0,05$ maka kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Nusantara Surya Sakti Medan. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara



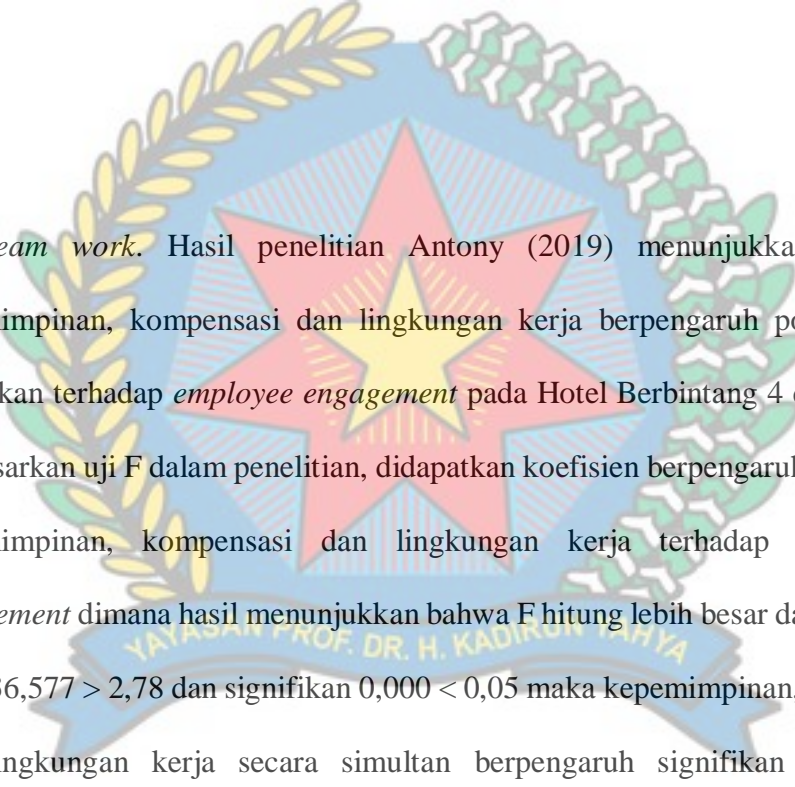
parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Nusantara Surya Sakti Medan. Dapat dikatakan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Nurhawaena (2019).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Menurut Affandi (2018), Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Hasil penelitian Burhannudin (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada RS. Islam Banjarmasin. Berdasarkan uji t dalam penelitian, didapatkan koefisien berpengaruh variabel lingkungan kerja terhadap *employee engagement* dimana hasil menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,136 > 2,0075$ dan signifikan $0,003 < 0,05$ maka lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Nusantara Surya Sakti Medan. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Nusantara Surya Sakti Medan. Dapat dikatakan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Burhanuddin (2019).

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Menurut Antony (2019) *employee engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan,



dan *team work*. Hasil penelitian Antony (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Hotel Berbintang 4 di Batam. Berdasarkan uji F dalam penelitian, didapatkan koefisien berpengaruh variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* dimana hasil menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $36,577 > 2,78$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Nusantara Surya Sakti Medan. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Nusantara Surya Sakti Medan. Dapat dikatakan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Antony (2019)



BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

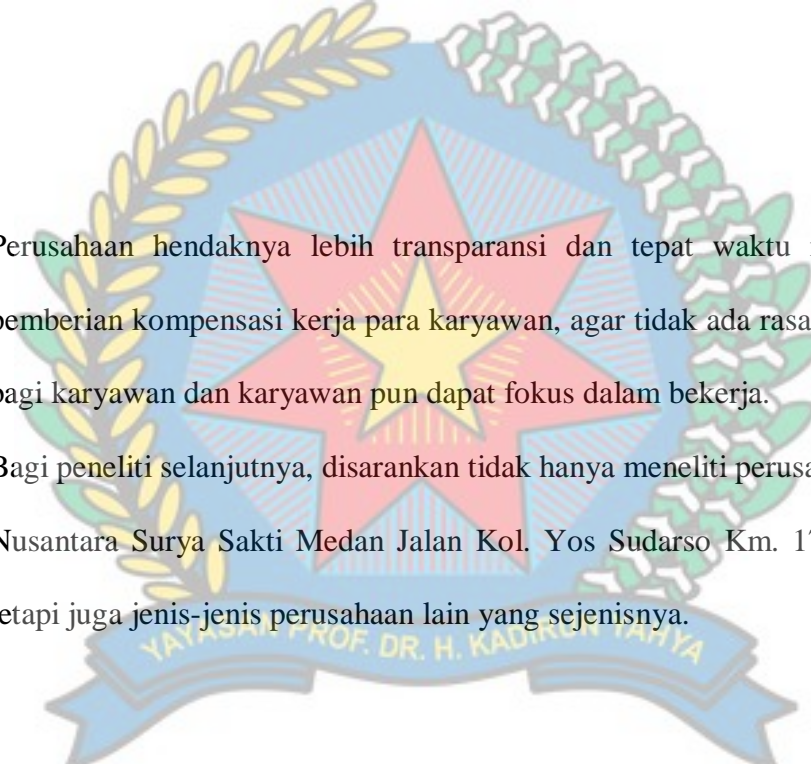
Berdasarkan analisa dan evaluasi terhadap penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,642 > t_{tabel} 2,0075$ dan signifikan $0,011 < 0,05$.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,727 > t_{tabel} 2,0075$ dan signifikan $0,009 < 0,05$.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 3,136 > t_{tabel} 2,0075$ dan signifikan $0,003 < 0,05$.
4. Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* di PT. Nusantara Surya Sakti Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 36,577 > F_{tabel} 2,78$ dan signifikan $0,000 < 0,05$

B. Saran

Setelah menganalisis dan menghasilkan beberapa kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan di PT. Nusantara Surya Sakti Medan, adapun hal-hal yang dapat disarankan penulis yang mungkin dapat menjadi bahan masukan dan perhatian bagi PT. Nusantara Surya Sakti Medan, yaitu :

1. Bagi perusahaan, agar manajemen terutama pimpinan PT. Nusantara Surya Sakti Medan lebih peduli dengan para karyawan, selain itu pimpinan juga sebaiknya melibatkan para karyawan sebagai orang yang bekerja langsung dilapangan agar keputusannya menjadi lebih efektif. Contohnya membicarakan dan bersama-sama mencari solusi mengapa *lead time service* di monitor dan pengurusan *billing* di admin menjadi lebih panjang.
2. Perusahaan hendaknya dapat memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik di setiap bidangnya seperti pemberian uang kerajinan agar semakin giat lagi dalam bekerja.
3. Perusahaan hendaknya perusahaan lebih baik lagi dalam memperhatikan lingkungan kerja terutama dalam sarana dan prasarana yang dapat membantu kemudahan dan kenyamanan dalam pekerjaan. Contohnya dengan menambahkan lemari file agar file kendaraan bisa lebih rapih dan tidak mengganggu kerja karyawan, serta melengkapi fasilitas kerja karyawan seperti penambahan printer di ruang fronliner dan billing agar tidak perlu ngatri dan nunggu giliran, serta penyediaan alat P3K sebagai antisipasi bila terjadi kecelakaan kerja.

- 
4. Perusahaan hendaknya lebih transparansi dan tepat waktu mengenai pemberian kompensasi kerja para karyawan, agar tidak ada rasa khawatir bagi karyawan dan karyawan pun dapat fokus dalam bekerja.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan tidak hanya meneliti perusahaan PT. Nusantara Surya Sakti Medan Jalan Kol. Yos Sudarso Km. 17 Medan, tetapi juga jenis-jenis perusahaan lain yang sejenisnya.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Manullang, M., Pakpahan, M. (2018). *Metode Peneliiian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Rusiadi., Hidayat, R. (2017). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

JURNAL

- Antony. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 di Batam*. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Bisnis. Batam: Universitas Internasional Batam.
- Asri, B.C. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement di UD. Halim Plastik Bali*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Budiarto, Arif. (2019). *Influence of Leadership to Employee Engagement And Its Impact to Actual Performance in Digital Era*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis. Bellville: University of The Western Cape.
- Handoyo, A.W et al. (2017). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rezeki Dewata*. Jurnal Manajemen. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Hermawan, A.C. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Status/Pengakuan, dan Kesempatan Berkembang Terhadap Tingkat Employee Engagement Pada Karyawan Universitas Sanata Dharma*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Indriyani, Asri Utami. (2017). *Effect of Compensation and Benefit to Employee Engagement Through Organisation Brand in Indonesia's Startup Company*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis. Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya.
- Mohd, Idaya Husna et al. (2016). *How Work Environment Affects the Employee Engagement in a Telecommunication Company*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis. Selangor: UiTM Puncak Alam Selangor.
- Murnianita., F.B. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Pada PT. PLN (Persero) PUSDIKLAT*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Jakarta: Universitas Indonesia.

- 
- Narissa, Atirah. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement Pada Hotel Syariah Lembah Sarimas*. Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah. Jakarta Selatan: STIE Indonesia Banking School.
- Nugraha, M.B.I et al. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Bali: Universitas Udaya Bali
- Nurhawaena. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Bisnis. Batam: Universitas Internasional Batam.
- Oliver, Wendy. (2012). *The Impact of Leadership Styles on Employee Engagement in a Large Retail Organisation in The Western Cape*. Jurnal Ilmu Penelitian dan Teknologi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Prasetyo, Indra., Riswati, Fatimah. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada CV. Perjuangan Steel Surabaya*. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Bisnis. Surabaya: Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Siddiqi, Tahmeem., Tangem, Sadia. (2018). *Impact of Work Environment Compensation and Motivation on The Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh*. Jurnal Ilmu Ekonomi, Bisnis dan Hukum. Bisnis. Selangor: UiTM Puncak Alam Selangor.

WEBSITE

<https://e-journal.unair.ac.id/>

<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/>

<https://repository.dharmawangsa.ac.id/>

<https://saripedia.wordpress.com/category/organisasi-manajemen-kepemimpinan/>

<https://seajbel.com/>

<https://www.europeanproceedings.com/>