

Pengaruh *work environment* dan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*

Vinolia Putri Meidyvania^{1*}, Agus Frianto¹

Universitas Negeri Surabaya

*Email korespondensi: Vinoliaputri.20089@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study investigated the impact of work environment and perceived organisational support on employee engagement. The data was analysed using a multiple linear regression technique using the SPSS 25 version. The sample came from employees of the expedition company in Tuban, with a total of 40 respondents using the saturated sample technique. The statistical result showed that the work environment has a positive significant effect on employee engagement. A good work environment can make employees more comfortable and increase their engagement. In the same way, perceived organisational support also has a significant positive impact on employee engagement. Good support from the company can trigger employee enthusiasm and increase employee engagement. In addition, the test results demonstrated that employee engagement is positive and significantly impacted by the work environment and perceived organisational support. Based on the research results, companies need to maximise the quality of the work environment further, both physically and socially, and maximise support, such as being more responsive to complaints and reinforcing regulations that can equalise the treatment of each employee, increasing employee engagement.

Keywords: employee engagement; perceived organizational support; work environment.

PENDAHULUAN

Transisi industri menuju 5.0 memicu setiap perusahaan untuk memperbaiki kualitas mereka baik dari sektor industri maupun jasa. Perusahaan akan berlomba-lomba dalam memaksimalkan kualitas mereka untuk mampu menghadapi persaingan yang terjadi. Keberhasilan dan kemajuan akan menjadi fokus utama bagi setiap perusahaan untuk menciptakan strategi yang tepat dalam mewujudkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuan bisnisnya (Scheepers & Vermeulen, 2020). Peran sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam menangani persaingan antar perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas mendorong serta memotivasi perusahaan untuk dapat menyediakan segala hal yang dibutuhkan oleh karyawan agar dapat membentuk sebuah keterikatan (*engagement*) antara karyawan dengan perusahaan (Firnanda & Wijayati, 2021).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Gallup (2023) menunjukkan persentase karyawan di Indonesia yang memiliki keterikatan (*engagement*) pada pekerjaan mereka hanya sebesar 24%, sedangkan 68% lainnya dinyatakan tidak terikat (*not engaged*), dan 8% sisanya dinyatakan *actively disengaged* atau tergolong dalam kelompok yang secara jelas tidak terikat dengan pekerjaan mereka serta memisahkan diri dari pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi pada pekerjaan mereka akan mampu memberikan segala upaya serta komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak memiliki *engagement* pada pekerjaannya akan cenderung kurang bersemangat dan mengalami demotivasi terhadap apa yang mereka kerjakan (Nasidi *et al.*, 2019)

Keterikatan (*engagement*) karyawan merupakan alat yang penting dan kuat untuk mengukur kekuatan sebuah organisasi atau perusahaan. *Engagement* karyawan adalah tentang bagaimana karyawan mampu berusaha untuk meningkatkan kemajuan, efisiensi, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan (Fairnandha, 2021). Adanya *engagement* pada diri karyawan mampu memicu efektivitas mereka dalam melakukan pekerjaan yang mampu mendorong perusahaan untuk mencapai keberhasilan (Widarmanti *et al.*, 2022). Lain halnya dengan perusahaan yang memiliki tingkat

engagement karyawan yang rendah. Karyawan yang tidak *engaged* dengan pekerjaannya akan membuat mereka kurang antusias dalam mengerjakan pekerjaannya yang dapat berdampak buruk bagi keberlanjutan perusahaan (Kurniawan *et al.*, 2022).

Perusahaan harus mampu menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan untuk dapat meningkatkan *engagement*. Karena karyawan akan cenderung melakukan pekerjaan mereka sepenuh hati dan memberikan kontribusi terbaik mereka ketika mereka merasa nyaman dengan hubungan mereka dengan perusahaannya (Kurniawan *et al.*, 2022). Salah satu hal yang dapat merkatkan hubungan karyawan dengan perusahaan adalah dengan memberikan lingkungan kerja yang baik dan memadai. *Work Environment* mampu memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang membuat mereka lebih bersemangat (Jayasinghe & Thavakumar, 2021).

Lingkungan kerja menjadi wadah karyawan dalam menyalurkan potensi mereka untuk dapat menjalankan tugas dalam mewujudkan kesuksesan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong keterikatan karyawan dengan pekerjaan mereka (Antony, 2019). Karyawan akan cenderung betah dalam mengerjakan pekerjaan mereka karena tempat kerjanya mampu memberikan kenyamanan baik secara fisik maupun sosial (Jayasinghe & Thavakumar, 2021). Peningkatan *work environment* mampu membuat karyawan merasa semangat dalam melakukan pekerjaan dan tidak menjadikan pekerjaan mereka sebagai beban yang nantinya akan berdampak pada keterikatan karyawan dengan pekerjaan dan perusahaannya (Simanjuntak *et al.*, 2023).

Perceived organizational support atau dukungan organisasi juga menjalankan peran penting dalam hubungan karyawan dengan perusahaan, serta memiliki implikasi untuk dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keselarasan dengan tujuan organisasi (Aldabbas *et al.*, 2023). Dukungan yang baik mampu membuat karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian kepada mereka yang mana hal tersebut dapat membentuk persepsi positif dari diri karyawan terhadap perusahaan yang dapat menciptakan adanya keterikatan (*engagement*) (Khodakarami & Dirani, 2020).

Fenomena *employee engagement* pada Kantor POS Kabupaten Tuban ditunjukkan melalui antusiasme karyawan yang didapati kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan mereka. Hasil observasi ditemukan karyawan sering menunda-nunda pekerjaan mereka yang menyebabkan hasil pekerjaan mereka kurang maksimal. Perusahaan mengharapkan karyawan untuk dapat lebih aktif dalam memberikan gagasan atau ide untuk inovasi bagi keberlangsungan perusahaan. Namun kenyataannya karyawan cenderung pasif dalam menyampaikan gagasan sehingga pertemuan dan musyawarah yang dilakukan selalu berlangsung satu arah.

Hasil observasi menunjukkan adanya fenomena *work environment* baik secara fisik maupun sosial. Kondisi lingkungan kerja secara fisik ditunjukkan oleh fasilitas kerja dalam menunjang pekerjaan karyawan. Terdapat meja yang tidak memiliki sekat yang dapat mengganggu privasi karyawan. Penataan ruangan, pewarnaan, serta kerapian tempat kerja juga masih terbilang kurang nyaman bagi karyawan. Masih banyak kabel yang tidak ditata dengan baik sehingga dapat mengganggu karyawan yang berlalu-lalang, cat dinding yang sudah kusam dan mulai pudar, dan juga barang-barang yang tidak disusun dengan rapi. Kondisi lingkungan kerja sosial ditunjukkan melalui hasil wawancara yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kurang harmonis pada beberapa divisi. Perbedaan pendapat antar karyawan sering terjadi serta memicu adanya kesalahpahaman.

Dukungan baik pada karyawan telah dilakukan oleh perusahaan. Hak-hak karyawan telah diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pemberian gaji selalu dibayarkan tepat waktu. Pemberian *reward* juga dilakukan di setiap semester yang ditujukan bagi karyawan yang berprestasi di setiap bidang. Perusahaan juga melakukan kegiatan rutin seperti senam bersama setiap dua minggu sekali serta liburan bersama setiap tahunnya untuk memberikan penyegaran bagi karyawan. Namun, fenomena *perceived organizational support* ditunjukkan melalui sikap pimpinan yang dirasa kurang responsif dalam menanggapi keluhan atau kesulitan karyawan. Dukungan dari pimpinan dinilai lebih mengutamakan karyawan yang lebih senior atau yang lebih akrab dengannya sehingga hal tersebut

menyebabkan adanya kecemburuan sosial bagi karyawan. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui kembali pengaruh dari variabel *work environment* dan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* yang dilakukan pada Kantor POS Kabupaten Tuban.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Employee Engagement

Menurut Syihabudhin & Pristiawiana (2020), *employee engagement* merupakan sebuah bentuk komitmen karyawan secara emosional dan intelektual dengan perusahaan mereka. Artinya, *engagement* membentuk tali keterikatan antara karyawan dan perusahaannya agar karyawan dapat terus terikat dengan pekerjaan maupun perusahaan. *Engaged behavior* perlu ditanamkan pada setiap karyawan agar mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan itu penting sehingga mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik (Djarmiko et al., 2020). *Engagement* karyawan merupakan sikap positif, dinamis, dan penuh semangat yang dimiliki karyawan akan membuat mereka lebih energik dan berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dengan melebihi standart kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Antony, 2019). Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh Gallup (2023) tentang *employee engagement*, karyawan yang *engaged* akan menghasilkan *output* yang lebih baik bagi perusahaan daripada karyawan yang tidak *engaged*, hal ini telah diuji di berbagai industri dengan semua ukuran bisnis, kewarganegaraan, dan kondisi finansial.

Employee engagement diindikasikan menjadi tiga hal yaitu: pertama, *vigor* ditandai melalui tingkat energi serta ketahanan mental yang tinggi pada karyawan saat melakukan pekerjaan; kedua, *dedication* merupakan bentuk pengabdian diri karyawan pada perusahaan untuk dapat mewujudkan kesuksesan perusahaan; ketiga, *absorption* yang ditandai dengan tingkat fokus, konsentrasi dan keseriusan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Judeh, 2021). Karyawan akan cenderung lebih menikmati pekerjaan mereka sampai mereka merasa bahwa waktu berlalu begitu cepat. Karyawan yang memiliki konsentrasi yang tinggi lebih antusias dalam melakukan pekerjaan (Judeh, 2021).

Work Environment

Menurut Gunawan et al.(2019), segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat berdampak pada seberapa baik mereka mampu menyelesaikan tanggung jawab mereka disebut lingkungan kerja. Dalam hal ini, perusahaan harus mampu memberikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, karena lingkungan kerja yang baik akan memacu karyawan untuk lebih maksimal dalam bekerja serta mereka akan merasa puas, senang, aman dan nyaman. Sebagaimana yang disampaikan oleh Nasidi et al.(2019) bahwa lingkungan kerja adalah situasi yang menarik karyawan ke dalam organisasi, mendorong mereka untuk tinggal disana dan memungkinkan mereka untuk mampu bekerja secara efektif. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Simanjuntak et al. (2023) yang mana lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan dapat bekerja dengan baik sebagaimana mestinya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan produktivitas dan bahkan dapat membuat karyawan menjadi tidak betah dan memutuskan untuk pindah ke perusahaan lain.

Work environment dapat diukur melalui *physical work environment* (Lingkungan kerja fisik) dan *Social work environment* (Lingkungan kerja sosial). *Physical work environment* merupakan kondisi fisik lingkungan kerja yang meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, kebisingan, keamanan, dan perlengkapan kerja. Sedangkan, *social work environment* merupakan kondisi sosial pada suatu lingkungan kerja yang meliputi hubungan atau interaksi antar karyawan maupun dengan atasan (Gunawan et al., 2019).

Perceived Organizational Support

Perceived organizational support menurut Fairnandha (2021) merupakan usaha untuk dapat memberikan kesejahteraan serta penghargaan sebagai hasil dari kerja keras dan peran serta karyawan serta evaluasi atas kinerja karyawan. *Perceived organizational support* juga diartikan sebagai bentuk komitmen perusahaan terhadap karyawan mereka. Apabila perusahaan menghargai dedikasi dan

loyalitas karyawannya sebagai bukti komitmen mereka terhadap perusahaan, maka karyawan akan menyadari seberapa besar komitmen perusahaan terhadap mereka (Yulivianto, 2019). Penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya akan menjadikan karyawan merasa lebih dihargai yang mana hal tersebut dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Maka dari itu *perceived organizational support* penting untuk dimiliki karyawan karena anggapan dukungan organisasional yang tinggi akan memperbesar penilaian karyawan terhadap perusahaan.

Terdapat tiga indikator *perceived organizational support* menurut Septiani & Frianto (2023) yaitu dukungan keadilan, dukungan pimpinan, serta penghargaan dan kondisi kerja. Dukungan keadilan merupakan cara perusahaan dalam memperlakukan seluruh karyawannya baik dalam bentuk kebijakan, peraturan atau cara perusahaan menanggapi karyawan. Dukungan pimpinan yaitu bentuk respon pimpinan dalam mengatasi keluhan atau kesulitan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sementara penghargaan dan kondisi kerja menjelaskan bentuk apresiasi perusahaan atas kerja keras karyawan dan juga kondisi sesama karyawan.

Pengaruh antar Variabel

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan *et al.* (2019) membuktikan adanya pengaruh signifikan positif dari variabel *work environment* terhadap *employee engagement*. Meningkatkan *employee engagement* melalui *work environment* berarti memberikan perhatian terhadap sistem kerja, desain tempat kerja, kondisi kerja, dan cara memperlakukan karyawan di tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh pada kondisi fisik dan mental karyawan secara langsung dan tidak langsung Gunawan *et al.* (2019). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Junengsih *et al.* (2022), Syihabudhin & Pristiawiana (2020) dan Prasetyo & Purba (2020) yang juga menemukan pengaruh positif dari *work environment* terhadap *employee engagement* yang berarti menciptakan budaya yang mendorong sikap positif terhadap pekerjaan, meningkatkan minat dan kegembiraan dalam pekerjaan, mengurangi stress, mengakui pentingnya interaksi sosial serta memperhatikan kesejahteraan karyawan. Namun, hal berbeda ditemukan oleh penelitian Nasidi *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa *work environment* berpengaruh signifikan negatif terhadap *employee engagement*.

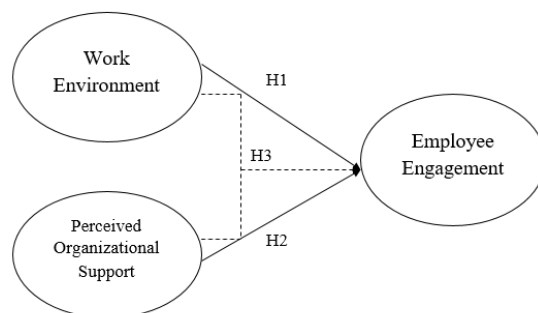
H1: *Work Environment* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement*

Perceived Organizational Support adalah ketika karyawan berada dalam situasi di mana mereka dapat memenuhi kebutuhan sosio-emosional dalam diri mereka seperti penghargaan, persetujuan, dan koneksi yang kemudian mereka uraikan dalam pembentukan persepsi tentang seberapa besar penghargaan dan kepedulian yang diberikan oleh perusahaan pada kontribusi mereka. Septiani & Frianto, (2023), Djatmiko *et al.* (2020), Imran *et al.* (2020), dan Kristanti *et al.* (2023) membuktikan adanya pengaruh signifikan positif dari *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*. Sementara hasil yang berlawanan ditemukan oleh penelitian Wahyuni (2019) bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.

H2: *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement*

Menurut penelitian Firnanda & Wijayati (2021), pemberian dukungan secara maksimal dari perusahaan terhadap karyawan akan membuat karyawan memberikan *feedback* yang maksimal pula pada perusahaan dengan bentuk kerja keras, kontribusi, tenaga dan pikiran mereka dalam memaksimalkan kinerjanya. Salah satu bentuk dukungan yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawannya yaitu dengan memberikan kualitas lingkungan kerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Junengsih *et al.* (2022), Gunawan *et al.* (2019), Kurniawan *et al.* (2022), dan Antony (2019) yang juga menyatakan bahwa *work environment* positif dan signifikan berpengaruh pada *employee engagement*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Septiani & Frianto (2023), Fairnandha (2021), Mufarrikah *et al.* (2020), Kristanti *et al.* (2023), Imran *et al.* (2020) menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan keterikatan karyawan.

H3: *Work Environment* dan *Perceived Organizational Support* secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement*.



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* 1 sampai 5 poin dengan kategori antara lain sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Populasi penelitian merupakan karyawan Kantor POS dengan jumlah sampel 40 orang. Sampel diambil menggunakan metode sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan alat bantu hitung *SPSS Version 25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Pada penelitian ini responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (55%) dan jenis kelamin perempuan 18 orang (45%). Responden dengan usia kurang dari 25 tahun berjumlah 12 orang (30%), 13 orang (32,5%) berumur 25-35 tahun, dan yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 15 orang (37,5%). Berdasarkan lama bekerja responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun berjumlah 7 orang (17,5%), 18 orang (45%) telah bekerja selama 2-5 tahun dan 15 orang sisanya (37,5%) telah bekerja lebih dari 5 tahun.

Hasil analisis deskriptif responden menunjukkan dalam variabel *work environment* pada laki-laki memiliki nilai rerata lebih tinggi dibandingkan perempuan. Kemudian, diketahui responden dengan usia lebih dari 35 tahun memiliki *perceived organizational support* lebih tinggi yaitu sebesar 4,22 dibandingkan usia 25 hingga 35 tahun dengan nilai rata-rata sebesar 3,97 dan usia dibawah 25 tahun sebesar 4,19. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun memiliki *engagement* yang lebih tinggi pada perusahaannya yaitu sebesar 4,24 sedangkan karyawan yang telah bekerja selama 2 sampai 5 tahun sebesar 3,89 dan karyawan yang telah bekerja kurang dari 2 tahun sebesar 4,21.

Hasil Uji Validitas

Sebuah kuisisioner dapat dinyatakan valid apabila dalam uji validitas menunjukkan bahwa nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (Ghozali, 2018:51). Nilai *r* hitung dapat dilihat pada nilai *Correlated Item-Total Correlation* di *output SPSS* dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* (*df*) = *n*-2 yaitu *df* = 40-2 = 38, sehingga didapatkan nilai *r* tabel yaitu 0,3120. Hasil perhitungan uji validitas *Correlated Item-Total Correlation* pada item pernyataan kuisisioner yang dibagikan pada responden memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliability

Uji reliabilitas ditujukan untuk mengetahui keandalan suatu kuisisioner melalui jawaban responden terhadap kuisisioner tersebut. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap variabel pada kuisisioner tersebut stabil dari waktu ke waktu dengan nilai *cronbach*

$\alpha > 0.70$ (Ghozali, 2018:46). Hasil uji variabel mendapatkan nilai *cronbach alpha* variabel X1 sebesar 0,891, X2 sebesar 0,886 dan Y sebesar 0,924 yang menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel lebih dari 0,70 yang berarti seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebuah model regresi. Sebuah model regresi dapat dinyatakan layak untuk dilakukan pengujian secara statistik apabila berdistribusi normal. Uji Normalitas dapat dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bahwa model regresi dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05 (Ghozali, 2018:145). Hasil perhitungan didapatkan nilai *Asym.Sig (2-tailed)* menunjukkan nilai sebesar 0,200. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini telah berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel independen atau variabel dependennya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat gejala multikolinearitas. Apabila nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 dengan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi (Ghozali, 2018:107). Hasil Uji Multikolinearitas yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar $2,002 < 10$ sedangkan nilai *tolerance* sebesar $0,499 > 0,10$. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak memiliki gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ditujukan untuk mengetahui ada tidaknya persamaan varian dari satu penelitian ke penelitian lainnya. Penentuan gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan melakukan Uji *Gletser* dengan ketentuan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka model regresi dinyatakan memiliki gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137). Uji *Gletser* menghasilkan nilai sebesar 0,269 untuk variabel *work environment* dan sebesar 0,900 untuk variabel *perceived organizational support* yang mana kedua nilai tersebut lebih dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini lulus dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Variabel	Coefficient B	T	Sig.
(Constant)	1,770	0,407	,686
Work Environment (X1)	,670	4,078	,000
Perceived Organizational Support (X2)	,429	2,173	,036

Sumber: *Output SPSS (2024, diolah)*

Tabel 1 memperlihatkan hasil uji regresi linier berganda dengan *employee engagement* (Y) sebagai variabel dependen dengan dua variabel independen yaitu *work environment* (X1) dan *perceived organizational support* (X2). Dari tabel 1, didapatkan hasil persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini yaitu persamaan (1).

$$Y = 1,770 + 0,670X_1 + 0,429X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Pada tabel 1 dan persamaan 1 dapat diketahui bahwa a merupakan konstanta yang menunjukkan apabila seluruh variabel bernilai 0 atau tidak ada, maka nilai *employee engagement* yaitu 1,770. b_1 merupakan nilai koefisien regresi variabel *work environment* sebesar 0,670 yang menjelaskan bahwa

perubahan *employee engagement* akan mengikuti perubahan *work environment* dalam satuan sebesar 0,670. Nilai b_2 dengan nilai sebesar 0,429 merupakan nilai koefisien regresi variabel *perceived organizational support* yang menjelaskan bahwa setiap perubahan *perceived organizational support* akan membuat *employee engagement* mengalami perubahan pula sebesar 0,429. Nilai koefisien konstanta (a) serta variabel X1 maupun X2 seluruhnya bernilai positif yang menandakan adanya hubungan searah dalam peningkatan serta pembentukan *employee engagement*. Semakin baik kualitas *work environment* serta semakin baik *perceived organizational support* karyawan pada perusahaan, maka semakin baik pula *employee engagement* karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil t hitung yang ditunjukkan pada Tabel 1 memperlihatkan variabel *work environment* memiliki nilai t hitung sebesar 4,078 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih besar dari α (0,05) yang berarti variabel *work environment* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement*. Berikutnya, nilai t hitung variabel *perceived organizational support* yaitu 2,173 dengan nilai signifikansi sebesar 0,36 lebih kecil dari α (0,05) yang berarti *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement*. Hasil uji F mendapatkan nilai f hitung sebesar 33,925 serta nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari α (0,05) yang mana hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel *work environment* dan *perceived organizational support* secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement*.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinansi yang diperlihatkan oleh R Square yaitu sebesar 0,647 dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,628. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen pada penelitian ini baik *work environment* maupun *perceived organizational support* mampu menjelaskan variabel *employee engagement* dengan persentase sebesar 62,8% dengan variabel lain menjelaskan sisanya sebesar 37,2%.

Pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Engagement*

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan positif dari variabel *work environment* terhadap *employee engagement*. Hasil jawaban responden dari variabel *work environment* termasuk dalam kategori tinggi. Mayoritas karyawan menyatakan setuju pada setiap pernyataan dalam variabel *work environment*. Indikator *physical work environment* memiliki nilai rata-rata statistik deskriptif yang lebih rendah dibanding dengan indikator *social work environment*. Hal tersebut menunjukkan adanya kondisi lingkungan kerja fisik yang seharusnya dapat ditingkatkan lebih maksimal lagi untuk dapat memaksimalkan proses kerja karyawan. Hasil statistik indikator *social work environment* merupakan indikator tertinggi pada variabel *work environment* yang mana hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan senang dengan keadaan lingkungan sosial pada Kantor POS Kabupaten Tuban. Saat karyawan merasakan adanya lingkungan kerja sosial yang positif dan saling mendukung hal tersebut akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja mampu berpengaruh terhadap *engagement* karyawan karena pemberian kualitas lingkungan kerja yang baik mampu mendorong karyawan untuk dapat lebih bersemangat dan antusias dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang sehat baik secara fisik maupun sosial akan menimbulkan kenyamanan dalam diri karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal dan dapat meningkatkan keterikatan dalam diri karyawan dengan perusahaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firnanda & Wijayati, (2021), Simanjuntak *et al.*, (2023), Syihabudhin & Pristiawiana, (2020), Antony, (2019), Prasetyo & Purba, (2020) yang membuktikan bahwa *work environment* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hal yang berbeda ditemukan pada penelitian Nasidi *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan negatif *work environment* terhadap *employee engagement* yang berarti apabila *work environment* mengalami kenaikan maka hal tersebut tidak memengaruhi peningkatan *employee engagement* begitu pula sebaliknya.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement*

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*. Hasil statistik deskriptif terhadap *perceived organizational support* menghasilkan nilai rata-rata yang tergolong tinggi di mana nilai tersebut dapat diartikan bahwa karyawan menganggap perusahaan telah memberikan dukungan yang baik serta memberikan kesejahteraan pada mereka. Karyawan menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan dukungan serta respon yang baik pada karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Karyawan mendapat gaji tepat waktu dengan jumlah yang sesuai. Perusahaan telah memberikan dukungan bagi karyawan berupa pemenuhan hak-hak seperti pemberian gaji dan *reward* atas kerja keras yang telah karyawan lakukan. Tidak hanya itu, dukungan juga diberikan pada karyawan berupa kegiatan-kegiatan yang dapat memberikan penyegaran setelah banyak bekerja keras yaitu dengan mengadakan agenda liburan bersama di setiap tahunnya yang juga dapat mempererat hubungan antar karyawan. Hal tersebut dapat berpengaruh karena dukungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya akan membuat karyawan berasumsi bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Asumsi baik tersebut kemudian akan terbentuk dalam diri karyawan terhadap perusahaan yang mampu membuat karyawan memberikan timbal balik yang positif untuk dapat bekerja secara maksimal demi kesuksesan perusahaan. Adanya persepsi yang baik akan membentuk keterikatan antara karyawan dengan perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh, Fairnandha (2021), Mufarrikah *et al.* (2020), Kristanti *et al.* (2023), Imran *et al.* (2020) di mana jika perusahaan memberikan dukungan dengan baik kepada karyawan, maka karyawan akan cenderung berasumsi baik pula pada perusahaan yang kemudian dapat meningkatkan keterikatan mereka pada perusahaan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, (2019) yang menemukan tidak adanya pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* yang berarti bahwa bagaimanapun perusahaan memberikan dukungan bagi karyawannya tidak akan memengaruhi peningkatan maupun penurunan *engagement* karyawan.

Pengaruh *Work Environment* dan *Perceived Organisational Support* terhadap *Employee Engagement*

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif variabel *work environment* dan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* secara bersamaan. Uji koefisien determinasi di mana nilai *adjusted R square* menunjukkan persentase yang sangat tinggi yang berarti variabel *work environment* dan *perceived organizational support* secara bersamaan memiliki pengaruh yang besar terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* tergolong dalam kategori tinggi yang mana mayoritas karyawan menyatakan netral dan setuju di setiap item pernyataan pada variabel *employee engagement*. Nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan pada variabel *dedication*, sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu dari indikator *vigor*. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa antusias dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan juga merasa bangga atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Antusias serta rasa bangga yang tinggi dalam melakukan pekerjaan menunjukkan bahwa karyawan merasa terikat dan menyukai pekerjaannya. *Vigor* merupakan indikator dengan nilai rata-rata terendah yang menandakan bahwa karyawan sangat berusaha untuk tidak mudah merasa jenuh atas pekerjaan yang dilakukan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement*. Bahwa lingkungan kerja yang sehat dan aman mampu memicu adanya peningkatan *engagement* dalam diri karyawan bagi perusahaan. Selain itu, *perceived organizational support* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement* yang mana dukungan yang baik dari perusahaan mampu membuat karyawan memiliki persepsi yang baik pula sehingga dapat meningkatkan keterikatan karyawan dengan perusahaan. Selanjutnya, *work environment* dan *perceived organizational support* secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement* yang menandakan bahwa karyawan yang nyaman dengan kualitas lingkungan

kerja yang baik serta mendapatkan dukungan yang maksimal dari perusahaan akan mengalami peningkatan *engagement* pada diri mereka terhadap perusahaan.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu Kantor POS Kabupaten Tuban harus selalu berupaya meningkatkan *engagement* karyawan perusahaan dengan terus melakukan perbaikan lingkungan kerja dari segi fisik secara berkala menyesuaikan dengan kondisi kantor. Dengan begitu, perubahan-perubahan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan karyawan sehingga mampu menambah semangat serta antusias karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Perusahaan dapat lebih responsif atas keluhan karyawan serta bersikap adil dalam memperlakukan karyawan tanpa tebang pilih. Kebijakan-kebijakan atas kelalaian karyawan hendaknya dapat lebih dipertegas agar lebih meminimalisir adanya kelalaian karyawan. Peningkatan kualitas pada lingkungan kerja dan juga dukungan organisasi mampu menambah semangat karyawan dalam bekerja. Keterbatasan pada penelitian ini adalah penelitian hanya tertuju pada satu perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi yang sampelnya terbatas, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah subjek penelitian lebih dari satu perusahaan. Diharapkan pula untuk penelitian selanjutnya dapat memperbanyak sampel penelitian agar hasil penelitian dapat lebih menjelaskan *employee engagement*. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk dapat menambahkan variabel lain yang mampu mempengaruhi *employee engagement* seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, *work life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2023). The influence of Perceived Organizational Support on employee creativity : The mediating role of work engagement. *Current Psychology*, 42(8), 6501–6515. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01992-1>

Antony. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 96–107/ <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.34>

Djatkiko, T., Prasetyo, A. P., & Azis, E. (2020). Perceived Organizational Support As Mediator in the Relationship Between Effective Human Resources Practice and Employee Engagement in Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 307–317. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.11>

Fairmandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930./ <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p920-930>

Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>

Gallup. (2023). *Gallup's Employee Engagement Survey: Ask the Right Questions With the Q12® Survey*. GALLUP.COM. <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx>/diakses tanggal 20 November 2023

Gunawan, R., Senen, S. H., & Tarmedy, E. (2019). Analisis Kondisi Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Employee Engagement pada Karyawan Bagian Produksi Industri Manufaktur di Cimahi. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(1), 88–99. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i1.21986>

Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organisational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82-95. <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>

- Jayasinghe, W. G. N. M., & Thavakumar, D. T. (2021). The Effect of Supportive Work Environment on Employee Commitment-Mediating Role of Employee Engagement in Apparel Industry in Sri Lanka. *SSRN Electronic Journal*, 396–402. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3853930>
- Judeh, M. (2021). Effect of work environment on employee engagement: Mediating role of ethical decision-making. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 221–229. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.19](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.19)
- Junengsih, J., Bustomi, H., Nuridah, S., & Herlina, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan BBC ETS. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2112–2120. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.682>
- Khodakarami, N., & Dirani, K. (2020). Drivers of employee engagement: differences by work area and gender. *Industrial and Commercial Training*, 15(1), 81–91. <https://doi.org/10.1108/ICT-06-2019-0060>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). The Influence of Job Characteristic and Organizational Perception Support on Employee Engagement at the Statistics Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 7(1), 391-406. <https://doi.org/10.52434/jwe.v19i3.777>
- Kurniawan, Y. D., Hartono, H. R. P., Anwar, S., & Niazi, H. A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Ria Busana Di Rangkasbitung). *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 11(2), 109-120. <https://doi.org/10.36080/jem.v11i2.2069>
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Nasidi, Y., Makera, A. ., Kamarudden, A. ., & Jemaku, I. . (2019). *Assessing the Impact of Work Environment on Employee Engagement among Non-Academic Staffs of the University*.
- Prasetyo, I., & Purba, B. (2020). The Influence of Leadership Style, Career Development and Work Environment to Employee Engagement at PT Indo Japan Steel Center. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 1290–1300. www.ijisrt.com1290
- Scheepers, C., & Vermeulen, T. (2020). The mediating effect of perceived organizational support on authentic leadership and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(0), 1683–7584/ <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1212>
- Septiani, Addin Eka, & Frianto, A. (2023). Pengaruh Worklife Balance dan Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement pada BPJS Ketenagakerjaan. *Llmu Manajemen*, 14(1), 15–30. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/22652/9466>
- Simanjuntak, K. H., Suhud, U., & Susita, D. (2023). *Relationships Between Work Environment and Employee Engagement Mediated by Job Satisfaction*. 7(1), 158–171. <https://doi.org/10.21009/IJHCM.07.01.12>
- Syihabudhin, & Pristiawiana, O. (2020). The Effect of Work Environment on Work Engagement with Self Efficacy As Moderator Variable at Hotel Pelangi Malang Employees. *KnE Social Sciences*, 2020, 364–378. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7337>
- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organizational Support dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 905–913.

Vinolia Putri Meidyvania & Agus Frianto. Pengaruh *work environment* dan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*

Widarmanti, T., Prasetio, A. P., & Saragih, R. (2022). The link between effective human resource practices and employee engagement with perceived organizational support as mediation: A case from Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 15(1), 83–94. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v15i1.10042>

Yulivianto, T. S. (2019). Job Crafting Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(4), 1017–1028.