MASIP: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis dan Publik Terapan
Volume. 4 Nomor. 3 September 2026
e-ISSN: 2987-8004 p-ISSN: 2987-8012, Hal. 77-89
DOI: https://doi.org/10.59061/masip.v4i3.1578
Tersedia: https://e-journal.poltek-kampar.ac.id/index.php/MASIP

Pengaruh Employee Engagement dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Teknika Utama Mandiri

Rozaifa Mutiara Putri[1*], Eigis Yani Pramularso[2]
[1-2]Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
[*]*Penulis korespondensi: rozaifaputri164@gmail.com*

Abstract. *Employee performance is an important factor in organizational success, as it reflects the results of work achieved in terms of quality and quantity. Based on a pre questionnaire at PT Teknika Utama Mandiri, several issues were identified, including work productivity that has not reached its optimal level, unclear job-related communication, and employee enthusiasm that still needs improvement. This study aims to determine the influence of employee engagement and work environment on employee performance at PT Teknika Utama Mandiri, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach with a causal associative design. The population and sample consist of all 54 employees of PT Teknika Utama Mandiri, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through a 5-point Likert-scale questionnaire and processed using validity and reliability tests, classical assumpttion tests, and multiple linear regression analysis with SPSS version 25. The results show that employee engagement and work environment each have a significant influence on employee performance. Simultaneously, both variables also show a significant influence, with a coefficient of determination of 46.2%, while the remaining 53.8% is influenced by other factors outside this study. Employee engagement and the work environment complement one another in supporting improved employee performance at PT Teknika Utama Mandiri.*

Keywords: *Employee Engagement; Employee Performance; Regresi Berganda; Saturated Sampling; Work Environment.*

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena mencerminkan hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Berdasarkan hasil pra-kuesioner pada PT Teknika Utama Mandiri, ditemukan permasalahan terkait produktivitas kerja yang belum optimal, kejelasan informasi pekerjaan yang masih kurang, serta semangat kerja karyawan yang perlu ditingkatkan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh employee engagement dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Teknika Utama Mandiri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT Teknika Utama Mandiri yang berjumlah 54 orang, dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 5 poin, kemudian diolah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan, dengan koefisien determinasi sebesar 46,2%, sementara sisanya 53,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Keterikatan karyawan dan kondisi lingkungan kerja saling melengkapi dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT Teknika Utama Mandiri.

Kata Kunci: *Employee Engagement;* Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Regresi Berganda; Sampling Jenuh.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan adalah salah satu hal penting dalam tercapainya tujuan organisasi karena memperlihatkan hasil kerja individu dari sisi kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja yang baik membantu perusahaan mencapai yang akan dicapai, tetapi kinerja yang kurang optimal dapat menurunkan hasil dari kerja, meningkatkan kesalahan, dan menghambat tujuan organisasi. Karena itu, dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada kondisi yang dapat mendukung dalam peningkatan kinerja (Firjatullah et al., 2023; Pratiwi & Rizky, 2024).

Naskah Masuk: 16 Juli 2026; Revisi: 20 Agustus 2026; Diterima: 15 September 2026;
Terbit: 22 September 2026

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja adalah employee engagement, yaitu keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi yang terlihat melalui semangat, tanggung jawab, dan keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik. Karyawan dengan *engagement* yang tinggi cenderung lebih produktif dan dapat bekerja secara maksimal (Astuti and Suwandi 2022). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan, meningkatkan motivasi dan semangat, serta mendukung efektivitas kerja karyawan (Guridno and Trisna 2021; Imam and Rismawati 2022) .

Fenomena pada PT Teknika Utama Mandiri memperlihatkan bahwa kedua faktor tersebut masih relevan untuk dikaji. Pra-kuesioner terhadap 12 responden menunjukkan 9 responden menilai produktivitas kerja masih perlu ditingkatkan, 8 responden menyatakan hasil kerja belum maksimal, 7 responden menilai informasi pekerjaan belum disampaikan dengan jelas, serta masing-masing 6 responden mengaku kurang bersemangat dan terkadang belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kondisi tersebut menunjukkan adanya persoalan pada employee engagement, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Dari penelitian sebelumnya juga belum seluruhnya konsisten. (Wicaksono and Brahmasari 2021) serta (Umihastanti and Frianto 2022) menemukan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan (Haedar, Sendow, and Kawet 2021) memperoleh hasil yang tidak signifikan. Pada variabel lingkungan kerja, (Sari and Effendy 2025) menemukan pengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara (Sarip and Mustangin 2023) menemukan hasil yang tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut membentuk research gap yang perlu diuji pada konteks organisasi lain.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan PT Teknika Utama Mandiri sebagai objek dengan karakteristik responden dan kondisi organisasi yang berbeda dari penelitian terdahulu, serta berangkat dari fenomena empiris pra-kuesioner mengenai semangat kerja, kejelasan informasi pekerjaan, produktivitas, dan hasil kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan juga pengaruh simultan secara simultan pada PT Teknika Utama Mandiri.

Pada penelitian ini tidak menganalisis pengaruh masing-masing variabel secara terpisah saja , tetapi juga mengecek pengaruh gabungan employee engagement dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, di hasil penelitian diharapkan dapat memberikan dasar informasi bagi perusahaan dalam menentukan prioritas pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait upaya meningkatkan motivasi, komitmen, konsentrasi, kenyamanan fisik, komunikasi, dan interaksi antar pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk

menganalisis pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan, menilai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh keduanya secara bersamaan di PT Teknika Utama Mandiri.

2. KAJIAN TEORITIS

Employee Engagement

Employee engagement menggambarkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan dengan *engagement* tinggi umumnya menunjukkan energi, loyalitas, komitmen, dan rasa bangga terhadap organisasi (Febriansyah and Ginting 2020). *Engagement* juga mencakup kesungguhan emosional dan pemikiran terhadap organisasi yang tercermin dalam motivasi, usaha lebih, serta perilaku yang mendukung keberhasilan organisasi (Chairunnisa, Aji, and Wijaya 2023). Dalam penelitian ini, *employee engagement* diukur melalui dimensi vigor, dedication, dan absorption sebagaimana operasionalisasi yang digunakan dalam penelitian.

Employee engagement dalam penelitian ini dipahami melalui tiga dimensi utama, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Vigor berkaitan dengan energi, ketahanan, dan kesediaan untuk berusaha ketika melaksanakan pekerjaan. Dedication cenderung rasa bermakna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan yang dirasakan terhadap pekerjaan. Adapun absorption menggambarkan tingkat konsentrasi dan keterlibatan penuh seseorang ketika bekerja. Ketiga dimensi tersebut menjelaskan bahwa engagement tidak hanya berupa sikap positif terhadap organisasi, tetapi juga tampak melalui cara karyawan mencurahkan energi dan perhatian saat menjalankan tugas (Hardiyanti, Aima, and Ridwansyah 2022).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup keadaan di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja. Lingkungan yang nyaman dan kondusif mendukung konsentrasi, motivasi, serta penyelesaian tugas. Dimensi yang digunakan mencakup pencahayaan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang yang diperlukan, kemampuan untuk bekerja dalam kondisi aman dan tenang, serta hubungan antarpegawai (Hulu and Karim 2025)

Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja meliputi penerangan, temperatur atau suhu udara, kebisingan, sirkulasi udara, dan tata warna. Penerangan yang cukup dapat meningkatkan kenyamanan dan ketelitian karyawan, sedangkan suhu yang sesuai dapat menjaga kondisi fisik dan konsentrasi selama bekerja. Kebisingan yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi, menimbulkan stres, dan menurunkan produktivitas. Sirkulasi udara

yang baik menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, sementara tata warna yang tepat dapat memengaruhi kondisi psikologis serta mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan (Carlita, Rahmanidal, and Sedarmayanti 2021).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan dengan standar atau target yang ditetapkan (Nurhandayani 2022). Kinerja juga mencerminkan tindakan nyata dan pencapaian kerja sesuai peran individu dalam organisasi (Widodo and Yandi 2022). Pengukuran kinerja dalam penelitian ini mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Yunus and Rocdianingrum 2022).

Kinerja dalam penelitian ini dipandang sebagai hasil kerja yang dapat dilihat melalui kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Kualitas berkaitan dengan kesesuaian hasil dengan standar perusahaan dan ketelitian kerja, sedangkan kuantitas berhubungan dengan jumlah hasil serta pencapaian target. Pelaksanaan tugas mencerminkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan sesuai prosedur, sementara tanggung jawab menggambarkan kesungguhan karyawan terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya (Yunus and Rocdianingrum 2022).

Hubungan Antarvariabel dan Hipotesis

Secara konseptual, keterikatan yang tinggi mendorong semangat, dedikasi, dan fokus karyawan sehingga berpotensi meningkatkan hasil kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung juga dapat mempermudah karyawan menjalankan tugas secara efektif. Penelitian (Apriliani, Rohman, and Suharyanto 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan (Hariani et al. 2026) juga menemukan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan landasan tersebut, hipotesis penelitian menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H1), lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H2), serta *employee* engagement dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H3).

Hipotesis satu (H1) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Teknika Utama Mandiri. Hipotesis dua (H2) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Teknika Utama Mandiri. Hipotesis tiga (H3) menyatakan bahwa *employee engagement* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Teknika Utama Mandiri. Ketiga hipotesis tersebut diuji menggunakan taraf signifikansi 5%.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk mengidentifikasi pengaruh *employee engagement* (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) (Sugiyono, 2023). Penelitian dilaksanakan pada PT Teknika Utama Mandiri di Jakarta Selatan pada periode Mei-Juni 2026. Populasi penelitian adalah seluruh 54 karyawan. Karena jumlah populasi relatif terbatas, digunakan sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5), sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan literatur terkait. Dan menggunakan sampling jenuh.

Analisis data dilakukan dengan SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik berupa normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian analisis regresi linear berganda, uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi. Uji validitas menggunakan r tabel 0,268 (df = 52), sedangkan reliabilitas dinilai melalui *Cronbach's Alpha* dengan batas 0,60 (Darma, 2021; Ghozali, 2021).

Pengujian kualitas instrumen diawali dengan uji validitas menggunakan korelasi Pearson. Dengan jumlah responden 54 orang, derajat bebas yang digunakan adalah df = n - 2 = 52 dan diperoleh r tabel sebesar 0,268. Butir dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel. Reliabilitas kemudian dinilai menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria lebih besar dari 0,60. Setelah instrumen dinyatakan memenuhi syarat, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk menilai kelayakan model regresi.

Model regresi yang digunakan dapat dinyatakan sebagai $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$, dengan Y sebagai kinerja karyawan, X1 sebagai *employee engagement*, X2 sebagai lingkungan kerja, a sebagai konstanta, b1 dan b2 sebagai koefisien regresi, serta e sebagai kesalahan pengganggu. Keputusan hipotesis parsial ditentukan berdasarkan uji t, sedangkan pengaruh bersama-sama ditentukan berdasarkan uji F. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebanyak 54 karyawan berpartisipasi sebagai responden. Komposisi responden relatif seimbang berdasarkan jenis kelamin, dengan 28 perempuan (51,9%) dan 26 laki-laki (48,1%).

Mayoritas berusia 20-30 tahun (59,3%), berpendidikan S1 (68,5%), dan memiliki masa kerja 1-3 tahun (33,3%). Ringkasan karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden.

Karakteristik	Kategori dominan	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Perempuan	28	51,9%
Usia	20-30 tahun	32	59,3%
Pendidikan	S1	37	68,5%
Lama bekerja	1-3 tahun	18	33,3%

Sumber: Data diolah penulis, 2026.

Deskripsi Variabel Penelitian

Jawaban responden pada variabel *employee engagement* menunjukkan kecenderungan positif karena mayoritas memilih kategori Setuju dan Sangat Setuju pada sembilan pernyataan. Pada pernyataan mengenai bekerja tekun sesuai beban kerja, 51,9% responden memilih Sangat Setuju, dan pada pernyataan mengenai ikatan yang kuat dalam mencapai tujuan perusahaan juga 51,9% memilih Sangat Setuju. Untuk fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, 53,7% responden memilih Setuju dan 37,0% Sangat Setuju. Hasil ini memperlihatkan adanya semangat, antusiasme, dedikasi, fokus, dan kebanggaan terhadap perusahaan, meskipun masih terdapat variasi jawaban pada beberapa indikator.

Pada variabel lingkungan kerja, mayoritas jawaban juga berada pada kategori Setuju dan Sangat Setuju. Pencahayaan ruang kerja, kecukupan penerangan untuk menyelesaikan pekerjaan, suhu udara, ventilasi, kebersihan, tingkat kebisingan, keamanan, serta hubungan antarpegawai dinilai relatif positif. Sebagai contoh, 55,6% responden menyatakan Setuju bahwa penerangan ruang kerja sangat baik dan memadai, sedangkan 48,1% Setuju dan 40,7% Sangat Setuju bahwa pencahayaan membantu penyelesaian pekerjaan.

Deskripsi kinerja karyawan memperlihatkan pola serupa. Mayoritas responden menyatakan Setuju atau Sangat Setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan standar hasil kerja, ketelitian, ketepatan waktu, pencapaian target, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap SOP. Sebanyak 51,9% responden menyatakan Sangat Setuju bahwa mereka menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan. Pada pernyataan mengenai pengerjaan sesuai SOP, 51,9% menyatakan Setuju dan 40,7% Sangat Setuju. Temuan deskriptif tersebut menunjukkan bahwa kinerja secara umum dinilai baik, tetapi tetap terdapat variasi antarresponden yang menjadi dasar penting untuk menguji faktor-faktor yang memengaruhinya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh butir instrumen dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing item melebihi r tabel 0,268. Uji reliabilitas juga menunjukkan seluruh variabel reliabel: employee

engagement memiliki Cronbach's Alpha 0,724, lingkungan kerja 0,638, dan kinerja karyawan 0,657. Dengan demikian, instrumen memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis berikutnya. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi yang memadai dengan skor total variabelnya.

Nilai Cronbach's Alpha employee engagement sebesar 0,724 merupakan nilai reliabilitas tertinggi di antara tiga variabel. Lingkungan kerja memperoleh 0,638 dan kinerja karyawan 0,657. Seluruh nilai berada di atas batas 0,60, sehingga jawaban responden pada masing-masing konstruk dinilai cukup konsisten untuk digunakan pada tahap analisis regresi.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. 0,200 (>0,05), sehingga residual berdistribusi normal. Nilai tolerance employee engagement dan lingkungan kerja masing-masing 0,968 dan VIF 1,033, sehingga tidak ditemukan multikolinearitas. Scatterplot residual juga menunjukkan titik menyebar secara acak di atas dan di bawah nol tanpa pola tertentu, sehingga model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Uji normalitas tidak hanya didukung oleh nilai Kolmogorov-Smirnov, tetapi dalam skripsi juga diamati melalui Normal P-P Plot dan histogram residual terstandarisasi. Pola titik yang mengikuti garis diagonal serta bentuk histogram yang mendekati distribusi normal mendukung kesimpulan bahwa residual model memenuhi asumsi normalitas. Pada uji multikolinearitas, tolerance 0,968 lebih besar dari 0,10 dan VIF 1,033 lebih kecil dari 10 untuk kedua variabel bebas, sehingga hubungan antarvariabel independen= tidak menimbulkan masalah multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot memperlihatkan titik residual menyebar di atas dan di bawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Pemenuhan ketiga asumsi tersebut memberikan dasar untuk melanjutkan interpretasi regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y = 16,554 + 0,481X1 + 0,415X2. Koefisien *employee engagement* sebesar 0,481 menunjukkan arah pengaruh positif dengan asumsi lingkungan kerja konstan, sedangkan koefisien lingkungan kerja sebesar 0,415 menunjukkan arah pengaruh positif dengan asumsi *employee engagement* konstan.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji t.

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	16,554	5,717	-	2,896	0,006
Employee engagement	0,481	0,114	0,441	4,229	0,000
Lingkungan kerja	0,415	0,097	0,444	4,256	0,000

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 25, 2026.

Pada uji parsial, *employee engagement* memperoleh t hitung 4,229 > t tabel 2,007 dengan Sig. 0,000 < 0,05. H1 diterima, sehingga *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memperoleh t hitung 4,256 > 2,007 dengan Sig. 0,000 < 0,05. H2 juga diterima, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan dan Koefisien Determinasi.

Pengujian	Nilai	Kriteria/hasil
F hitung	21,895	F tabel = 3,18; Sig. = 0,000
R	0,680	Hubungan simultan
R Square	0,462	46,2% variasi kinerja dijelaskan model
Adjusted R Square	0,441	-

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 25, 2026.

Uji F menghasilkan F hitung 21,895 > F tabel 3,18 dengan Sig. 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H3 diterima: *employee engagement* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square 0,462 menunjukkan bahwa 46,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 53,8% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Selain koefisien determinasi simultan, analisis parsial menunjukkan R Square *employee engagement* sebesar 0,271. Artinya, ketika dianalisis secara sendiri, *employee engagement* mampu menjelaskan 27,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 72,9% sisanya berkaitan dengan faktor lain. Lingkungan kerja memiliki R Square sebesar 0,273, sehingga secara parsial mampu menjelaskan 27,3% variasi kinerja dan 72,7% sisanya dipengaruhi faktor di luar variabel tersebut. Nilai parsial lingkungan kerja sedikit lebih besar dibandingkan *employee engagement*, meskipun keduanya menunjukkan kontribusi yang relatif berdekatan.

Jika dilihat dari koefisien beta terstandarisasi pada model berganda, *employee engagement* memiliki Beta 0,441 dan lingkungan kerja 0,444. Perbedaan yang sangat kecil menunjukkan bahwa pada model penelitian ini kedua variabel memiliki kekuatan hubungan yang hampir seimbang terhadap kinerja. Hal tersebut mendukung interpretasi bahwa

peningkatan kinerja lebih tepat dipahami melalui kombinasi keterikatan karyawan dan kondisi lingkungan kerja daripada hanya mengandalkan satu faktor.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan (Wicaksono and Brahmasari 2021) serta (Umihastanti and Frianto 2022), yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ketika karyawan memiliki keterikatan emosional, kepedulian terhadap kemajuan perusahaan, dan komitmen yang kuat terhadap tugas, fokus serta dedikasi kerja cenderung meningkat. Kondisi tersebut dapat mendukung efektivitas kerja, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas. Temuan penelitian ini sekaligus berbeda dengan (Haedar et al. 2021), yang menemukan employee engagement tidak berpengaruh signifikan pada objek penelitiannya, sehingga memperlihatkan bahwa konteks organisasi dapat menghasilkan pola hubungan yang berbeda.

Secara substantif, koefisien regresi 0,481 berarti setiap kenaikan satu satuan employee engagement berkaitan dengan kenaikan kinerja sebesar 0,481 satuan ketika lingkungan kerja dianggap tetap. Nilai t hitung 4,229 dan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak hanya berarah positif, tetapi juga signifikan pada taraf 5%. Pada PT Teknika Utama Mandiri, temuan ini konsisten dengan jawaban responden yang menunjukkan kecenderungan tinggi pada indikator semangat, ketekunan, dedikasi, kebanggaan, fokus, dan ikatan dengan tujuan perusahaan.

Implikasinya, engagement dapat dipandang sebagai mekanisme psikologis yang membantu menerjemahkan komitmen menjadi perilaku kerja. Karyawan yang bersemangat dan merasa pekerjaannya bermakna lebih mungkin mempertahankan perhatian terhadap tugas, bersedia memberikan usaha tambahan, dan tetap tekun ketika menghadapi beban kerja. Karena itu, kebijakan perusahaan yang memberi ruang apresiasi, komunikasi dua arah, keterlibatan dalam pekerjaan, serta kejelasan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi berpotensi memperkuat efek positif tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan (Sari and Effendy 2025) serta (Siti et al. 2025). Lingkungan yang aman, tenang, dan didukung sarana kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan serta konsentrasi sehingga karyawan lebih mudah menyelesaikan tanggung jawab secara tepat. Temuan ini berbeda dengan Sarip dan (Sarip and Mustangin 2023), yang melaporkan pengaruh

lingkungan kerja tidak signifikan. Perbedaan tersebut kembali menegaskan pentingnya karakteristik objek dan kondisi kerja dalam menjelaskan kinerja.

Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,415 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja berkaitan dengan kenaikan kinerja 0,415 satuan ketika employee engagement dianggap tetap. Nilai t hitung 4,256 dengan signifikansi 0,000 mengonfirmasi pengaruh yang signifikan. Temuan deskriptif memperlihatkan mayoritas responden menilai pencahayaan, suhu, ventilasi, keamanan, dan hubungan antarpegawai secara positif, meskipun pada beberapa indikator masih terdapat jawaban netral maupun tidak setuju.

Dari sudut praktis, lingkungan kerja yang baik membantu mengurangi hambatan yang tidak berkaitan langsung dengan substansi pekerjaan. Penerangan yang memadai, sirkulasi udara, tingkat kebisingan yang terkendali, keamanan, dan hubungan sosial yang baik dapat menciptakan kenyamanan serta memudahkan koordinasi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan fisik sekaligus lingkungan nonfisik. Perbaikan fasilitas tanpa komunikasi yang baik, atau sebaliknya, belum tentu menghasilkan kondisi kerja yang optimal.

Pengaruh Employee Engagement dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, *employee engagement* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan (Apriliani et al. 2021) dan (Hariani et al. 2026). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan faktor internal berupa keterikatan dan komitmen emosional, tetapi juga faktor eksternal berupa kenyamanan fisik dan suasana tempat kerja. Ketika perusahaan mampu membangun rasa memiliki sekaligus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, kedua kondisi tersebut dapat saling memperkuat dalam meningkatkan konsentrasi, kenyamanan, dedikasi, dan pencapaian hasil kerja. Kontribusi model sebesar 46,2% juga menunjukkan bahwa kedua variabel penting, namun bukan satu-satunya penentu kinerja.

Nilai R sebesar 0,680 menunjukkan hubungan simultan yang cukup kuat antara kedua variabel bebas dengan kinerja. R Square sebesar 0,462 berarti model menjelaskan 46,2% variasi kinerja. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa *employee engagement* dan lingkungan kerja merupakan faktor penting, tetapi bukan satu-satunya penjelas kinerja. Masih terdapat 53,8% variasi yang berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model, seperti motivasi, disiplin, kompetensi, kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja.

Temuan simultan juga memiliki implikasi manajerial. Upaya meningkatkan kinerja tidak cukup hanya melalui peningkatan keterikatan jika kondisi kerja masih menimbulkan hambatan, dan sebaliknya lingkungan yang baik belum tentu menghasilkan kinerja optimal jika

karyawan tidak memiliki energi, dedikasi, dan fokus. Pendekatan yang terintegrasi antara pengelolaan pengalaman kerja karyawan dan pemeliharaan lingkungan kerja menjadi lebih sesuai dengan hasil penelitian ini.

Perbedaan hasil penelitian ini dengan beberapa studi yang menemukan pengaruh tidak signifikan menegaskan pentingnya konteks organisasi. Karakteristik pekerjaan, ukuran organisasi, budaya kerja, komposisi responden, dan kondisi operasional dapat membentuk kekuatan hubungan antarvariabel. Karena itu, hasil pada PT Teknika Utama Mandiri sebaiknya digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan pada konteks perusahaan tersebut dan tidak digeneralisasikan secara luas tanpa mempertimbangkan perbedaan karakteristik organisasi lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Teknika Utama Mandiri, ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,481, t hitung 4,229, dan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0,415, t hitung 4,256, dan signifikansi 0,000. Secara simultan, *employee engagement* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan F hitung 21,895 dan R Square 0,462. Artinya, kedua variabel menjelaskan 46,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan 53,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

PT Teknika Utama Mandiri disarankan mempertahankan dan meningkatkan employee engagement melalui apresiasi, komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, serta pelibatan karyawan dalam keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Perusahaan juga perlu menjaga lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan didukung fasilitas memadai. Penelitian selanjutnya disarankan memasukkan variabel lain, seperti stres kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi, untuk menjelaskan bagian variasi kinerja yang belum tercakup dalam model penelitian ini.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang hanya mencakup 54 karyawan dalam satu perusahaan dan penggunaan desain penelitian kuantitatif potong lintang. Data juga diperoleh melalui kuesioner sehingga menggambarkan persepsi responden pada periode penelitian. Oleh karena itu, hasil penelitian terutama merepresentasikan kondisi PT Teknika Utama Mandiri pada periode Mei-Juni 2026.

Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek ke perusahaan lain atau menggunakan jumlah responden yang lebih besar, menambahkan variabel seperti motivasi, disiplin, kompetensi, gaya kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, atau budaya organisasi, serta

mempertimbangkan pendekatan longitudinal. Pengembangan tersebut dapat membantu menjelaskan bagian variasi kinerja yang belum tercakup dalam model penelitian ini dan memperkuat pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Apriliani, Nindia Dwi, M. Munir Rohman, and Suharyanto. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Self-Efficacy, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pt. Hm Sampoerna Surabaya." 2(2):184–91. doi:https://doi.org/10.36456/jsbr.v2i2.4106.

Astuti, Dwi, and Suwandi. 2022. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja." 11(4):615–23. doi:https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1282.

Carlita, Irene Melati, Arshad Rahmanidal, and Sedarmayanti. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Customer Care Yang Menerapkan Work From Home Di Bidang Kesehatan." 6(4). doi:https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.2177.

Chairunnisa, Fatwa Aji, and Andre Nugraha Wijaya. 2023. "Employee Engagement : A Literature Review." 18. doi:https://doi.org/10.32734/psikologia.v18i2.12190.

Febriansyah, Hary, and Henndy Ginting. 2020. *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Prenada Media.

Firjatullah, Jodie, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja , Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 2(1):01–10. doi:https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.426.

Guridno, Eddy, and Adittya Trisna. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan." 17(2):127–40. doi:http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276.

Haedar, Christbelloni S. Z., Greis M. Sendow, and Raymond Kawet. 2021. "Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado." 9(3):7–15. doi:https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.34527.

Hardiyanti, Gusti Ray, M. Havidz Aima, and M. Ridwansyah. 2022. "The Influence Of Corporate Culture And Transformational Leadership Against Employee Performance Mediated By Employee Engagement At PT PLN(Persero)Up3 Kebon Jeruk." 3:373–91. doi:https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i3.

Hariani, Rr Budi, Joko Suyono, Amrun Rosyid, Bambang Eko Purjoko Thabes, and Damarsari Ratnasahara Elisabeth. 2026. "Pengaruh Lingkungan Kerja , Employee Engagement , Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." 4(2):277–90. doi:10.29138/jkis.v4i2.120.

Hulu, Natalius, and Ahmad Karim. 2025. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Pasifik Energi Trans Medan." 8(1):1145–62. doi:https://doi.org/10.37531/yum.v8i1.8285.

Imam, Hoirul, and Rismawati. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*.

Nurhandayani, Annisa. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (EKOBISDIG)* 1(2):108–10. doi:https://doi.org/10.58765/ekobisdig.v1i2.65.

Pratiwi, Afriana, and M. Chaerul Rizky. 2024. "Analisis Gaya Kepemimpinan , Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Baja Perkasa Medan." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 7(2):161–71. doi:https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21422.

Sari, Rahmalia, and Aidil Amin Effendy. 2025. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Indomarco Prismatama Area Depok." *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara* 2(1):336–51.

Sarip, Santi, and Mustangin. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada." *Jurnal Manajemen Diversitas* 3(1):95–111. doi:https://doi.org/10.65378/manajemendiversitas.v3i1.83.

Siti, Rizki Ramadhan, Sri Rani Fauziah, Diwayana Putri Nasution, and Totok Rudianto. 2025. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Aceh." *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi* 13(2):242–53. doi:https://doi.org/10.21067/jrma.v13i2.12956.

Umihastanti, Denta, and Agus Frianto. 2022. "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(2021):219–32. doi:https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p219-232.

Wicaksono, Dhanang Yogie Setya, and Ida Aju Brahmasari. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, Dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur." *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen* 6(2):1–18. doi:https://doi.org/10.30996/jem17.v6i2.5811.

Widodo, Djoko Setyo, and Andri Yandi. 2022. "Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi Dan Motivasi , (Literature Review MSDM)." 1(1):1–14. doi:https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.

Yunus, Muhammad, and Widhi Ariestianti Rocdianingrum. 2022. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 12(1).