



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* Karyawan BBC ETS

Junengsih¹, Hamzah Bustomi², Siti Nuridah³, Erna Herlina⁴

^{1,3}STIE Pertiwi, ^{2,4}Universitas Pakuan, Indonesia

E-mail: junengsih@pertiwi.ac.id, hamzah.fe@unpak.ac.id, siti.nuridah@pertiwi.ac.id,
eharlina20@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-05-15 Revised: 2022-06-22 Published: 2022-07-02 Keywords: <i>Employee Engagement;</i> <i>Motivation;</i> <i>Work Environment.</i>	The role of human resources becomes a very important part in the organization to achieve, especially in the current era of globalization where business competition is so tight. The purpose of this study is to determine whether motivation and work environment affect employee engagement. This study used a quantitative approach, by applying a research survey, to 107 BBC-ETS employees using SPSS 25 statistical software. The results showed that motivation had an effect on employee engagement and the work environment had an effect on employee engagement. Organizational achievement is certainly closely related to employee attachment to work and the organization.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-05-15 Direvisi: 2022-06-22 Dipublikasi: 2022-07-02 Kata kunci: <i>Keterlibatan Karyawan;</i> <i>Motivasi;</i> <i>Lingkungan Kerja.</i>	Peran sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting di dalam organisasi untuk mencapai tujuan, terlebih di era globalisasi saat ini dimana persaingan bisnis begitu ketat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menerapkan penelitian survey, terhadap 107 karyawan BBC-ETS dengan menggunakan software statistic SPSS 25. Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> . Pencapaian organisasi tentu sangat berkaitan erat dengan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi.

I. PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat pada era globalisasi saat ini, terutama dalam dunia usaha, menjadikan perusahaan dan pelaku usaha terus meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia, dengan tujuan untuk dapat mencapai tujuan dan terget perusahaan sehingga mampu berdaya saing, marena dengan manajemen sumber daya manusia yang baik maka keunggulan suatu organisasi akan dapat dicapai, menurut Ekhsan, M. (2019) Sumber daya manusia adalah karyawan atau tenaga kerja yang demi mencapai tujuan perusahaan mereka berupaya keras untuk bekerja, perubahan kebiasaan lama menjadi normal baru saat ini tentu perusahaan menuntut para karyawan untuk dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Kinerja individu dalam suatu organisasi menggambarkan kinerja serta kemampuan bersaing organisasi tersebut (Abadi *et al* 2020), keterikatan karyawan (*Employee engagement*) adalah merupakan hal yang menjadi konsentrasi dari departemen sumber daya manusia (Setiyani *et al.*, 2019), keterikatan karyawan adalah salah satu konsentrasi departemen sumber daya manusia, keterikatan karyawan (*Employee engagement*) dapat menjadi dorongan untuk keberhasilan

organisasi, sehingga sangat dipastikan organisasi membutuhkan adanya keterikatan karyawan. Dukungan dan dorongan organisasi juga kepercayaan yang diberikan terhadap karyawan akan membentuk keterikatan kerja pada karyawan (Tabak & Hendy 2016), keterikatan karyawan dalam definisi secara umum adalah bentuk keterikatan seorang karyawan yang berupa sebagai sebuah tingkat komitmen terhadap organisasinya dan nilai-nilainya di dalam organisasi tersebut Antony, (2019). Priambodo *et al* (2019) memaparkan bahwa para karyawan di Indonesia yang merasa sangat terikat (*engaged*) ada 36%, berikunya adalah karyawan yang merasa tidak terikat (*not engaged*) sehingga beresiko terhadap menurunnya kinerja dan produktivitas ada 17%, lalu karyawan yang hamper terikat atau merasa tidak mendapatkan dukungan dan dorongan ada 23%, dan selebihnya adalah karyawan yang memisahkan diri. Semakin tinggi dukungan perusahaan terhadap karyawan, maka semakin tinggi pula Karyawan yang mau bekerja keras, terus berusaha meningkatkan kinerjanya, serta memiliki kepercayaan diri yang tinggi, oleh sebab itu semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi, maka engagement dan self efficacy

karyawan akan tinggi pula (Purwaningtyas & Septyarini, 2021).

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai proses kerja yang dicirikan dengan adanya kegiatan berinteraksi antar pekerja yang dibedakan dengan pola tertentu, yang masing-masing proses dengan ciri atau nilai tertentu dan manusianya merupakan sentrum dari segalanya (Putri et al, 2021), lingkungan kerja merupakan suasana organisasi dimana tempat karyawan melakukan pekerjaan mereka dan merupakan faktor kunci sehingga dapat mempengaruhi mempengaruhi kepuasan juga komitmen karyawan terhadap organisasi (Hanaysha, J. 2016), lingkungan kerja sangat menentukan bagaimana kondisi perusahaan yang mencakup kondisi sosial, psikologis, dan fisik. Perusahaan harus menyiapkan lingkungan yang baik bagi karyawannya untuk bekerja karena hal ini sangat memengaruhi kenyamanan karyawan saat bekerja, pengaruh dari lingkungan juga menentukan nilai dari pekerjaan yang dilakukan (Setiyani et al., 2019), dalam perusahaan lingkungan kerja sangat mempengaruhi tingkat kenyamanan para karyawan (Soehari et al 2019), lingkungan kerja yang kondusif, serta tempat kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas sehingga karyawan akan betah, sehingga tidak ingin pindah ke perusahaan lain (Setiyani et al., 2019). Motivasi berasal dari bahasa latin "movere" yang memiliki arti 'dorongan' atau daya penggerak (Putri et al, 2021). Motivasi adalah suatu energi yang timbul dari dalam diri manusia berupa dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu tugas serta kemampuan yang bersifat sukarela untuk mencapai tujuan (Putri et al, 2021), teori Maslow lebih menitik beratkan pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang mampu menggerakkan, mengarahkan, mendukung juga menghentikan perilaku seseorang, dan teori tersebut dalam hirarki kebutuhan menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang demi memenuhi semua kebutuhannya (Putri et al, 2021), motivasi terkait bagaimana memberikan dorongan agar para karyawan atau pengikut melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh setara bekerja secara maksimal (Ekhsan 2019).

Penelitian ini dilakukan di BBC-ETS (*Build Better Communication - English Training Specialist*) yang merupakan Pendidikan *non formal* dengan menyediakan jasa layanan untuk pembelajaran Bahasa Inggris berbagai yang menyiapkan Pendidikan diberbagai Level, yaitu dari mulai level anak-anak sampai dengan level dewasa.

BBC-ETS didirikan pada 16 Juni 1980 yang saat ini tersebar dibeberapa cabang Jabodetabek, bahkan sampai di luar kota yakni BBC-ETS Bandung dan BBC-ETS Semarang. BBC-ETS merupakan Lembaga yang bergerak dalam jasa pelayanan, baik terhadap pelanggan eksternal yaitu seluruh siswa dan siswi BBC-ETS, maupun terhadap pelanggan internal yaitu seluruh lapisan karyawan BBC-ETS, hasil pengamatan selama ini menunjukkan masih terdapat karyawan BBC-ETS yang terlihat seperti kurang memiliki antusias, kurang bersemangat dan kurang menikmati pekerjaannya, sehingga banyak karyawan yang tidak bisa bertahan lama, hal tersebut bisa saja terjadi karena karyawan merasa tidak adanya dukungan dan pengakuan dari hasil kerja mereka, tidak adanya reward bagi karyawan, selain gaji dan bonus jika mencapai target cabang yang sudah ditentukan. Karyawan juga merasa sulit dalam mengembangkan karir, sehingga tidak adanya regenerasi yang karena kurangnya rasa efikasi diri dari karyawan, lingkungan kerja BBC-ETS juga dirasa kurang kondusif dikarenakan banyak Gedung yang memang sudah sangat tua, dengan barang-barang di dalam kantor yang dirasa sudah sangat tua dan harus diganti, penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) karyawan BBC-ETS.

1. Keterikatan Karyawan (*Employee Engagemnet*)

Penelitian tentang *employee engagement* saat ini telah menjadi trend dan terus berkembang serta dijadikan sebagai pengukuran dalam menentukan kinerja karyawan (Paramarta & Suastari 2018), hasil penelitian (Sastro et al 2018) menjelaskan bahwa Variabel *employee engagement*, motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak yang penting terhadap kinerja, motivasi Setiap karyawan dalam bekerja berbeda-beda tergantung dorongan dari hati nurani setiap karyawan, keterikatan karyawan akan membentuk suatu nilai dimana terbentuk hubungan antara karyawan dengan perusahaan, sehingga terbukti bahwa motivasi, lingkungan kerja dan keterikatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan (Darda& Rojikun 2022)

2. Lingkungan Kerja

Antony, (2019) Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa variable lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan pelatihan kerja, yang dapat meningkatkan keterikatan

karyawan (employee engagement), penelitian ini menghasilkan bahwa lingkungan kerja serta hasil dari penerapan motivasi kerja serta keterikatan karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di Pt Ungaran Sari Garment (Putri *et al*, 2021). Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, sehingga akan lebih baik jika perusahaan menyiapkan jasa motivator untuk membimbing serta memberikan materi agar karyawan semakin antusias, semangat bangga dan semakin terikat dengan perusahaan (Firnanda & Wijayati 2021). Hasil penelitian Tyas & Nurhasanah (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik serta dengan kompetensi karyawan yang tinggi akan dapat mendorong self efficiency yang lebih kuat sehingga akan dapat mengoptimalkan keterikatan karyawan (*employee engagement*), sejalan dengan penelitian dari Mardiana & Sudiarditha (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap keterikatan karyawan, oleh karena itu lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan loyalitas dan keterikatan karyawan pada perusahaan.

3. Motivasi.

Hasil penelitian Pasya (2018) menjelaskan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, motivasi karyawan terkait erat dengan tunjangan kinerja yang diberikan perusahaan, sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*), semangat kerja yang tercipta dari motivasi intrinsik maupun ekstrinsik tentu akan berdampak terhadap munculnya employee engagement, dan hasil penelitian menunjukkan pengujian parsial variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap variable employee engagement (Endayani & Saman 2021), sejalan dengan penelitian Paramarta & Kasih (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *employee engagement*.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini merupakan penelitian survei, dimana informasi yang di-

kumpulkan dari responden menggunakan kuesioner online dengan menggunakan *google form*, dimana responden dalam penelitian ini adalah 107 karyawan BBC ETS, waktu penyebaran kuesioner adalah dari tanggal 12 sampai 19 Juni 2022.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini menjabarkan mengenai latar belakang responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan jabatan dalam perusahaan.

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

	UMUR			
	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	< 20 Tahun	15	14.0	14.0
	21-30 Tahun	70	65.4	79.4
	31 – 40 Tahun	16	15.0	94.4
	> 40 Tahun	6	5.6	100.0
	Total	107	100.0	100.0

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Deskripsi responden berdasarkan umur yang paling banyak mengisi adalah responden yang berusia diantara 21-30 tahun yaitu sebanyak 70 responden kemudian disusul oleh responden berusia 31-40 tahun sebanyak 16 responden, responden yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 15 responden dan terakhir responden yang berumur lebih dari 40 tahun sebanyak 6 responden.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	JENIS_KELAMIN			
	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	32	29.9	29.9
	Perem puan	75	70.1	100.0
	Total	107	100.0	100.0

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin paling banyak diisi oleh responden perempuan yaitu berjumlah 75 responden dan sisanya 32 responden diisi oleh responden laki-laki.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	96	89.7	89.7	89.7
	D3	6	5.6	5.6	95.3
	S1	3	2.8	2.8	98.1
	S2	2	1.9	1.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir paling banyak diisi oleh responden yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 96 orang, sisanya masing masing diisi oleh responden yang memiliki latar belakang pendidikan D3, S1 dan S2 masing masing sebanyak 6 responden, 3 responden dan 2 responden.

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	17	15.9	15.9	15.9
	1-3 Tahun	46	43.0	43.0	58.9
	4-7 Tahun	18	16.8	16.8	75.7
	> 7 Tahun	26	24.3	24.3	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh responden yang sudah bekerja selama 1-3 tahun yaitu sebanyak 46 responden, kemudian untuk responden yang sudah bekerja kurang dari 1 tahun adalah sebanyak 17 responden, responden yang sudah bekerja 4-7 tahun sebanyak 18 responden dan responden yang sudah bekerja di atas 7 tahun sebanyak 26 responden.

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

JABATAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Staff	94	87.9	87.9	87.9
	Supervisor	10	9.3	9.3	97.2
	Manager	3	2.8	2.8	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Deskripsi responden berdasarkan jabatan didominasi oleh responden yang memiliki jabatan staff yaitu sebanyak 94 responden. Responden yang memiliki jabatan sebagai supervisor sebanyak 10 responden dan sisanya responden yang memiliki jabatan sebagai manager adalah sebanyak 3 responden.

2. Kualitas Data (Validitas Data)

Uji validitas digunakan menguji masing-masing variabel penelitian, dimana keseluruhan pernyataan yang dijawab oleh 107 orang responden, data dikatakan valid jika R hitung lebih besar dari R tabel. R tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,1900, berdasarkan tabel 1.6 sampai dengan 1.8 pernyataan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah valid karena nilai R hitung lebih besar dari R tabel.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Employee Engagement

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket.
Employee Engagement	Item 1	0,503	0,1900	Valid
	Item 2	0,481	0,1900	Valid
	Item 3	0,637	0,1900	Valid
	Item 4	0,719	0,1900	Valid
	Item 5	0,683	0,1900	Valid
	Item 6	0,601	0,1900	Valid
	Item 7	0,482	0,1900	Valid
	Item 8	0,418	0,1900	Valid
	Item 9	0,554	0,1900	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket.
Motivasi	Item 1	0,594	0,1900	Valid
	Item 2	0,679	0,1900	Valid
	Item 3	0,578	0,1900	Valid
	Item 4	0,623	0,1900	Valid
	Item 5	0,747	0,1900	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket.
Lingkungan Kerja	Item 1	0,329	0,1900	Valid
	Item 2	0,586	0,1900	Valid
	Item 3	0,604	0,1900	Valid
	Item 4	0,612	0,1900	Valid
	Item 5	0,623	0,1900	Valid
	Item 6	0,660	0,1900	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

3. Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil konsistensi dari instrument penelitian, suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel atau konsistensi jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7, tabel 9 berikut ini menunjukkan hasil uji reliabilitas dalam penelitian.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,807	Reliabel
Motivasi	0.838	Reliabel
Employee Engagement	0,839	Reliabel

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

4. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak, terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan analisis statistik.

a) Analisis Statistik

Tabel 10. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.38538267
	Absolute	.117
Most Extreme Differences	Positive	.117
	Negative	-.066
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

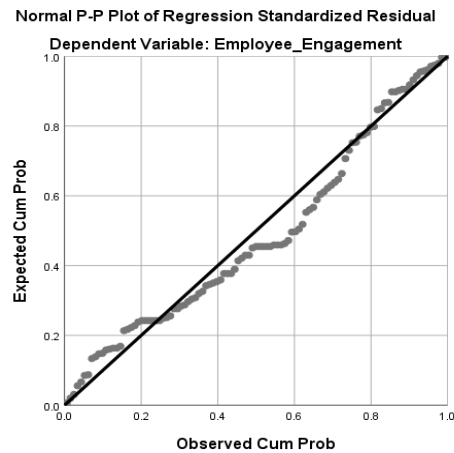
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Dari hasil uji K-S yang terlihat pada tabel 1.11 diatas menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp.Sig*) sebesar 0,091 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

b) Analisis Grafik

Pengambilan keputusan melalui analisis grafik adalah dengan melihat penyebaran titik-titik disekitar garis

diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat dalam grafik 1 dibawah ini:



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas PP Plot

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya, untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitasnya di dalam model regresi dapat dilihat melalui nilai *Variance Factor* (VIF) dan *tolerance*.

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

Predictor	Tolerance	VIF	Keterangan
Independensi Auditor	0,512	1,954	Tidak terjadi multikolinearitas
Profesionalisme Auditor	0,512	1,954	Tidak terjadi multikolinearitas

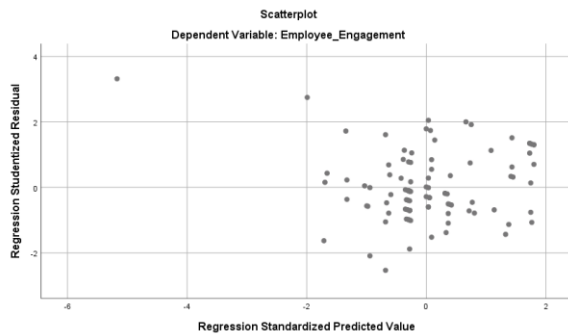
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Berdasarkan table 11 diatas terlihat bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Jika residual mempunyai varians yang sama maka disebut dengan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas,

persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas, cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola *scatterplot* berikut ini.



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Berdasarkan grafik *scatterplot* pada gambar 1.2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat diasumsikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

7. Uji Statistik t

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Berikut hasil uji t untuk penelitian ini:

Tabel 12. Uji t Pengaruh Motivasi Terhadap Employee Engagement

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error			
1	(Constant)	27.157	2.386		11.384	.000
	Motivasi	.507	.122	.376	4.157	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

a. Dependent Variable: Employee_Engagement

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Niai signifikansi motivasi adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa pada motivasi berpengaruh terhadap employee engagement.

Tabel 13. Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement

Coefficients ^a					
Model	Unstandardize d Coefficients		Standar dized Coeffie nts	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.377	2.851		6.79 7	.000
1 Lingkungan Kerja	.707	.114	.518	6.21 0	.000

a. Dependent Variable: Employee_Engagement

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Niai signifikansi lingkungan kerja adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja berpengaruh terhadap employee engagement.

8. Uji Statistik f

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, jika hasil uji f signifikan maka seluruh variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini nilai sig lebih kecil dari 0.05 yaitu memiliki sig sebesar 0,000 yang memiliki arti bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap employee engagement seperti yang terlihat dalam tabel 14 dibawah ini:

Tabel 14. Uji f Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	447.004	2	223.502	19.133	.000 ^b
1 Residual	1214.846	104	11.681		
Total	1661.850	106			

a. Dependent Variable: Employee_Engagement

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

9. Koefisien Korelasi (Koefisien Korelasi Motivasi dengan Employee Engagement)

Koefisien korelasi untuk variabel motivasi dengan employee engagement adalah sebesar 0.376 atau sebesar 37.6% seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 15. Koefisien Korelasi Motivasi dengan Employee Engagement

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.376 ^a	.141	.133	3.68649
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Employee_Engagement				

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

10. Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja dengan Employee Engagemet

Koefisien korelasi untuk variabel lingkungan kerja dengan employee engagement adalah sebesar 0.518 atau sebesar 51.8% seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 16. Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja dengan Employee Engagement

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.269	.262	3.40233
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja				
b. Dependent Variable: Employee Engagement				

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

11. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dalam satuan persentase, dalam penelitian ini koefisien determinasi adalah sebesar 0,255 atau 25,5% yang berarti bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel employee engagement sebesar 25,5% sisanya 74,5% dikontribusi oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 17. Koefisien Determinasi Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.269	.255	3.41778
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Employee_Engagement				

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Employee Engagement

Pengaruh motivasi terhadap employee engagement yakni positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa ketika motivasi

pekerja naik maka employee engagement juga akan naik, begitu sebaliknya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement

Pengaruh lingkungan terhadap employee engagement yakni positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa ketika lingkungan pekerja naik maka employee engagement juga akan naik, begitu sebaliknya.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan BBC-ETS, berdasarkan hasil Analisa dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Variabel motivasi berpengaruh terhadap employee engagement, (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap employee engagement, (3) Variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap employee engagement

B. Saran

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pakuwan tempat saya kuliah dan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiwi tempat saya mengajar, serta Lembaga Pendidikan Pertiwi Group terutama seluruh karyawan BBC-ETS atas kesediannya dan partisipasinya dalam mengisi kuesioner sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan lancar.

DAFTAR RUJUKAN

- Abadi, R. R., Nursyamsi, I., & Syamsuddin, A. R. (2020). Effect of Quality of Work-Life and Employee Engagement towards Job Satisfaction and Employee Performances at PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Makassar Branch Quality of Work-Life, 8(8), 2527-2539.
- Antony, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2(1), 96-107.
- Darda, A., & Rojikun, A. (2022). Pengaruh Motivasi, Engagement Dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(2).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 13(1), 1-13.
- Endayani, F., & Saman, S. (2021). Dampak Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja pada Employee Engagement. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 1-6.
- 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.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297.
- Mardiana, N., & Sudiarditha, I. K. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 1(1).
- Paramarta, W. A., & Kasih, I. G. A. P. (2018). Pelatihan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Sanglah Denpasar dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *JUIMA: JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 8(2), 137-170.
- Paramarta, W. A., & Suastari, N. L. (2018, January). Employee Engagement dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Waterbom Bali. In *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* (Vol. 16, No. 1, pp. 74-85).
- Pasya, D. J. (2018). ANALISIS MOTIVASI, KOMPENSASI DAN STATUS KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. KARYA CANGGIH MANDIRI UTAMA. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen: Jurnal Ilmiah Multi Science*, 9(02), 67-75.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Sari, R. E. Y. D. (2019). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213-228.
- Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative. Id Yogyakarta). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 226-231.
- Putri, L., Nugraheni, K. S., & Hadi, G. S. (2021, December). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. UNGARAN SARI GARMENT. In *Seminar Nasional Teknologi dan Multidisiplin Ilmu (SEMNASTEKMU)* (Vol. 1, No. 1, pp. 115-123).
- Sastro, A. S., Sunaryo, H., & Abs, M. K. (2018). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PT. Arafura Marine Culture-Kepulauan Aru). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(11).
- Setiyani, A., Djumarno, D., Riyanto, S., & Nawangsari, L. C. (2019). The Effect of Work Environment on Flexible Working Hours, Employee Engagement and Employee Motivation. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 112-116. <https://doi.org/10.32479/irmm.8114>
- Soehari, T. D., Hasanah, R. U., & Aima, D. M. H. (2019). Model for strengthening employee performance. *J. Mgt. Mkt. Review*, 4(1), 41-48.
- Tabak, F., & Hendy, N. T. (2016). Work engagement: Trust as a mediator of the impact of organizational job embeddedness and perceived organizational support. *Organization Management Journal*, 13(1), 21-31.

- Tyas, A. A. W. P., & Nurhasanah, N. (2019). Model Keterkaitan Lingkungan Kerja, Kompetensi, terhadap Keterikatan Kerja melalui Self Efficacy di Balitbang Kementrian Hukum dan HAM RI. In Conference Paper, November.
- Wahyuningtyas, H., & Askafi, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Penempatan Terhadap Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Pegawai Generasi Y Dan Z KPP Pratama Kediri. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 347-354.