

## Analisis Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap *Work Engagement* Pada PT. Prima Asia Satya Kota Medan

Mahriz Abdullah Sinaga<sup>1</sup>, Emi Wakhyuni<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Faculty Social Sains, Management Study Program, University Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

Corresponding author: mahrizdolken@gmail.com

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of work environment and leadership on work engagement of employees at PT. Prima Asia Satya in Medan. The population in this study were all employees of PT. Prima Asia Satya in Medan with a sample of 88 respondents selected by purposive sampling. The data analysis methods used are validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results show that the work environment and leadership have a positive and significant influence on the work engagement of employees at PT. Prima Asia Satya in Medan. This means that the better the work environment and leadership, the higher the work engagement of employees. This study provides implications for the management of PT. Prima Asia Satya in Medan to increase employee work engagement through improving the work environment and enhancing the leadership abilities of managers. This study can also be used as a reference for further research related to work engagement.*

**Keywords:** work environment, leadership and work engagement

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Prima Asia Satya Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Prima Asia Satya Kota Medan dengan sampel sebanyak 88 responden yang dipilih secara purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan PT. Prima Asia Satya Kota Medan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dan kepemimpinan, maka akan meningkatkan *work engagement* karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen PT. Prima Asia Satya Kota Medan untuk meningkatkan *work engagement* karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan kemampuan kepemimpinan para manajer. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *work engagement*.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, *Work Engagement*

### Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting, karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM atau pegawainya; oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh jumlah uang yang dimilikinya. Daya saing suatu perusahaan lebih besar jika kualitas pegawainya lebih baik. Perusahaan harus memperhatikan setiap detail program pengembangan sumber

daya manusia untuk menghasilkan pegawai yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Ini karena pegawai adalah aset berharga yang harus diperhatikan dan dibina dengan baik. Penilaian work engagement atau keterlibatan kerja adalah salah satu tindakan yang dapat digunakan perusahaan sebagai parameter sumber daya manusia. Work engagement adalah keterlibatan kognitif, emosional, dan perilaku karyawan dalam pekerjaan mereka (Christensen 2015). Definisi ini menyoroti bahwa keterlibatan kerja lebih dari sekadar perasaan nyaman terhadap pekerjaan. Hal ini mencakup bagaimana karyawan berpikir (kognitif), merasakan (emosional), dan bertindak (perilaku) sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Hal ini sangat penting bagi perusahaan jika mereka ingin meningkatkan kinerja pegawai mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eva Nur Kholifa, 2021), yang menyatakan bahwa salah satu manfaat work engagement adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tercapainya kinerja yang baik. Hasil penilaian work engagement menunjukkan apakah sumber daya manusia memenuhi persyaratan kerja perusahaan dari segi kualitas dan kuantitas.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Lingkungan kerja yang ada pada suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak ingin melaksanakan proses produksi tersebut (Gustiawan, 2021). Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Lingkungan yang terjadi di PT. Prima Asia Satya masih sangat tidak mendukung yang mengakibatkan rendahnya work engagement. Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi Perusahaan (Sedarmayanti (2017). Kepemimpinan adalah aspek yang tidak kalah penting bahkan menjadi tolak ukur pertama dalam sebuah perusahaan lalu juga dalam mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai 2016) Pemimpin adalah kekuatan yang mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan atau aktivitas tertentu untuk mencapai keinginan tertentu baik secara individu maupun secara kelompok. Menurut Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Indikator gaya kepemimpinan meliputi komunikasi ketegasan kemampuan analistis.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metoda statistika (Syaukani, 2018). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dapat dilakukan dengan mengambil data primer dengan pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Adapun yang menjadi responden dalam

penelitian ini berjumlah 88 pegawai pada PT Prima Asia Satya Kota Medan. Dengan Teknik sampling sensu dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dengan pengolahan data memanfaatkan SPSS versi 25. Pada penelitian ini dilakukan beberapa analisis data diantaranya uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi.

## Hasil dan Pembahasan

### a. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada masing-masing variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Work Engagement ( $Y$ ) memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{kritis}$  atau  $r_{hitung} > 0,3$ . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner untuk setiap variabel telah valid dan layak digunakan (Sugiyono, 2016).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	1	$X_{1,1}$	<b>.339</b>	0,30	<b>Valid</b>
	2	$X_{1,2}$	<b>.429</b>	0,30	<b>Valid</b>
	3	$X_{1,3}$	<b>.437</b>	0,30	<b>Valid</b>
	4	$X_{1,4}$	<b>.492</b>	0,30	<b>Valid</b>
	5	$X_{1,5}$	<b>.377</b>	0,30	<b>Valid</b>
	6	$X_{1,6}$	<b>.328</b>	0,30	<b>Valid</b>
	7	$X_{1,7}$	<b>.394</b>	0,30	<b>Valid</b>
	8	$X_{1,8}$	<b>.331</b>	0,30	<b>Valid</b>
Kepemimpinan ( $X_2$ )	1	$X_{2,3}$	<b>.663</b>	0,30	<b>Valid</b>
	2	$X_{2,4}$	<b>.697</b>	0,30	<b>Valid</b>
	3	$X_{2,5}$	<b>.629</b>	0,30	<b>Valid</b>
	4	$X_{2,6}$	<b>.365</b>	0,30	<b>Valid</b>
Work Engagement ( $X_2$ )	1	$Y_1$	<b>.736</b>	0,30	<b>Valid</b>
	2	$Y_2$	<b>.789</b>	0,30	<b>Valid</b>
	3	$Y_3$	<b>.641</b>	0,30	<b>Valid</b>

Sumber: data diolah spss 25

### b. Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Work Engagement ( $Y$ ) memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,70$ . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner untuk setiap variabel telah reliabel atau andal untuk digunakan (Sugiyono, 2016).

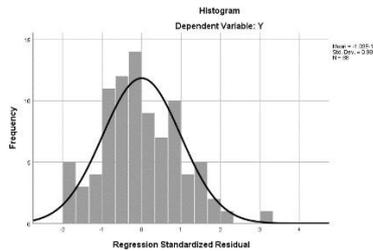
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Reliability Statistics				
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha Minimal	Kesimpulan
Lingkungan kerja ( $X_3$ )	<b>0,700</b>	8	0,70	<b>Reliabel</b>

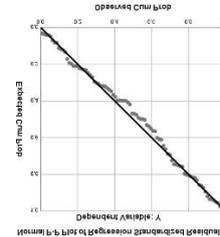
Kepemimpinan (X2)	<b>0,775</b>	4	0,70	<b>Reliabel</b>
Work Engagement (Y)	<b>0,829</b>	3	0,70	<b>Reliabel</b>

Sumber: data diolah spss 25

a. Uji Normalitas Data



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas  
Sumber: data diolah spss 25



Gambar 2. Histogram P-P Plot  
Sumber: data diolah spss 25

Grafik P-P Plot memperlihatkan bahwa 88 titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan masih mengikuti arah garis diagonal. tidak hanya mengikuti garis diagonal, tetapi juga banyak titik data yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik menggambarkan data dari jawaban responden yang telah terdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot (Rejeki & Hadi, 2020).

Tabel 3. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandaxrdized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.61735199
Test Statistic		0,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,200. Ini adalah nilai yang lebih signifikan dari 0,05. Dengan demikian, uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal secara statistik dan memenuhi syarat uji asumsi klasik (Bakti, 2020).

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

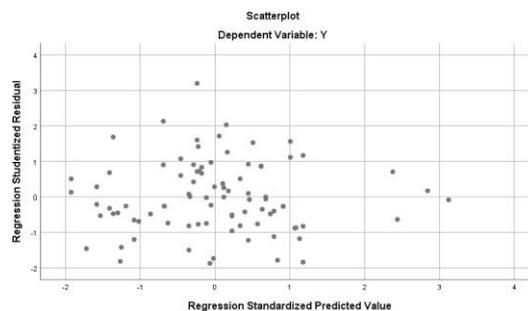
<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Collinearity Statistics				Kesimpulan
		Tolerance	Tolerance Minimal	VIF	VIF Maksimal	
1	(Constant)					Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	.989	0,10	1.011	10	
	Kepemimpinan	.989	0,10	1.011	10	

a. Dependent Variable : Work Engagement (Y)

Hasil uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan Work Engagement (Y) memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel tidak menunjukkan multikolinearitas, sehingga lolos uji asumsi klasik (Rianto & Aseandi, 2020).

c. Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik data, yang berjumlah 88, terdistribusi secara acak, tidak mengikuti pola yang terlihat, tidak mengelompok di satu lokasi, dan tersebar baik di atas maupun di bawah sumbu Y nol. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas (Sujarweni, 2016).



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas  
Sumber: data diolah spss 25

### 3. Analisis Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Arah Pengaruh	Persentase Pengaruh
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.875	.624			
	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	.104	.016	.516	Positif	10,4%
	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.170	.031	.424	Positif	17,0%

a. Dependent Variable: Work Engagement (Y)

Persamaan regresi linier berganda berikut dapat dihasilkan dari hasil uji regresi linier berganda:

$$Y = 5,875 + 0,104X_1 + 0,1707X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas memiliki interpretasi sebagai berikut:

a. Jika masing-masing variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) nol, maka Kinerja Pegawai (Y) sama dengan 5,875. Hal ini setara dengan tingkat work engagement sebesar 5,875 dengan tidak adanya Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan.

b. Jika Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) naik satu unit, Work Engagement (Y) naik 0,104 unit. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh arah positif terhadap work engagement, menyiratkan bahwa meningkatkan lingkungan kerja akan menghasilkan peningkatan pada Work Engagement.

c. Ketika Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) naik satu unit, Work Engagement (Y) naik 0,170 unit. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh arah positif terhadap work engagement, menyiratkan bahwa meningkatkan Kepemimpinan akan menghasilkan peningkatan pada kinerja pegawai.

#### a. Uji t (Partial)

Tabel 6 Hasil Uji t (Parsial)

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan Pengaruh
1	(Constant)	9.420		0,000		
	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	6.624	1,676	.000	< 0,05	Signifikan
	Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	5.443	1,676	.000	< 0,05	Signifikan

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini diperlihatkan melalui uji t bahwa Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan memiliki nilai signifikan (sig) < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini juga sejalan

bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) yang masing-masing juga memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dimana  $t_{tabel}$  pada penelitian ini sebesar 1,676 yang dihasilkan dari nilai  $df = n$  (banyak data) –  $k$  (jumlah variabel) =  $88 - 3 = 85$  yang dapat dilihat pada daftar tabel  $t$ . Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement (Y) atau terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

c. Uji  $f$  (simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.946	2	15.973	<b>40.946</b>	.000 <sup>b</sup>
	Residual	33.158	85	.390		
	Total	65.103	87			
a. Dependent Variable: <i>WorkEngagement</i>						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja dan Kepemimpinan						

Dalam penelitian ini diperlihatkan melalui uji F bahwa nilai signifikan yang dihasilkan = 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga diambil keputusan terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$  atau Lingkungan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Work Engagement (Y). Hal ini juga sejalan dengan nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan sebesar 40.946 Dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $40.946 > 3.10$ . Dimana  $F_{tabel}$  dihasilkan dari nilai  $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan nilai  $df_2 = n - k = 88 - 3 = 85$  yang dapat dilihat pada daftar tabel F.

5. Uji Determinasi

Tabel 8 Uji Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 <sup>a</sup>	.491	.479	.62457
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja dan kepemimpinan				
b. Dependent Variable: <i>Work Engagement</i>				

Angka Adjusted R square 0,479 yang disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini 47,9% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh dengan Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan sedangkan sisanya  $100\% - 47,9\% = 52,1\%$  oleh variabel yang lain yang tidak diketahui peneliti.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka di

dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement di PT Prima Asia Satya Kota Medan dengan nilai regresi sebesar  $t_{hitung} (6,624) > (1,676)$   $t_{tabel}$  dan signifikan  $(0,001) < (0,05)$ .
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement di PT Prima Asia Satya Kota Medan dengan nilai regresi sebesar  $t_{hitung} (5,443) > (1,676)$   $t_{tabel}$  dan signifikan  $(0,000) < (0,05)$ .
3. Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 40,946 dengan  $\alpha = 5\%$ , sedangkan nilai  $f_{tabel}$  untuk  $df = 3.10$ . Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} (96,428) > F_{tabel} (3.10)$ . dan nilai signifikan  $(0.000) < (0,05)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya Lingkungan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara simultan (bersama- sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

## References

- Afandi, Pandi, 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafa
- Anitha, J. (2014). Determinants Of Employee Engagement And Their Impact On Employee Performance. *International Journal Of Productivity And Performance Management*. Vol. 63 No. 3, Hal. 308-323
- Gaurav, K. (2012). *Quality Of Work Life (QWL) And Employee Satisfaction*. Germany: Grin Verlag.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Cetakan Kedelapan. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Pranita, R., Djafar, B., & Sukardi, S. (2020). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI SULAWESI SELATAN. *MACAKKA Journal*, 1(2), 26-33.
- Rizana, D., Helmy, I., & Wahyuni, R. S. The Influence Dimensions of Psychological Capital on Work Engagement.
- Sanusi, Achmad Dan Sutikno, M., Sobry. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*.
- Sinamo, Jansen. (2017). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Mahardika, Jakarta
- Susita, D., Sofwan, M., Sudiarditha, I. K. R., Handaru, A. W., & Gustiawan, D. (2021). *AINVESTIGATING THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND*

ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT AS A MEDIATOR. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(4), 3116-3135

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group
- Syafina, L. (2018). *Panduan penelitian kuantitatif akuntansi*. Medan: Febi Press.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Theodore, A., & Lilyana, B. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 1-13.
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In *International Conference of ASEAN Perspective and Policy (ICAP)* (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).
- Yuliani, W., & Supriatna, E. (2023). *Metode Penelitian Bagi Pemula*. Penerbit Widina.