

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement* Karyawan PTPN VII Kedaton Bandar Lampung

Hendri Dunan¹, Ayu Arisma^{2*}

^{1,2*} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung,
Provinsi Lampung, Indonesia.

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja dan keterlibatan karyawan di PT PTPN VII Kedaton Bandar Lampung. Populasi penelitian terdiri dari 73 karyawan, yang juga menjadi sampel penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap karyawan yang terlibat ($t_{hitung} = 10,799 > t_{tabel} = 1,658$). Selain itu, terdapat pengaruh positif kerjasama karyawan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 6,140 > t_{tabel} = 1,658$). Uji F mengindikasikan adanya pengaruh budaya dan lingkungan kerja terhadap karyawan ($F_{hitung} = 50,397 > F_{tabel} = 3,85$). Selanjutnya, uji t menunjukkan pengaruh signifikan perubahan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan ($t_{hitung} = 6,140 > t_{tabel} = 1,658$). Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan adanya pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang terlibat, serta pengaruh budaya dan lingkungan kerja terhadap karyawan di PT PTPN VII Bandar Lampung.

Kata kunci: *Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Employee engagement.*

Abstract. *The purpose of this study is to investigate the influence of leadership on work behavior and employee participation in PT PTPN VII Kedaton Bandar Lampung. The research subject consisted of 73 of his collaborators, who were also the sample for this study. Data was collected by questionnaire and analysis was performed using multiple regression. Analysis showed that leadership has a large impact on the employees involved ($t_{count} = 10,799 > t_{table} = 1,658$). In addition, employee engagement has a positive impact on employee performance ($t_{count} = 6,140 > t_{table} = 1,658$). The F-test shows the effect of culture and work environment on employees ($F_{count} = 50.397 > F_{table} = 3.85$). Furthermore, the t-test shows a significant effect of changes in work environment on employee work engagement ($t_{count} = 6.140 > t_{table} = 1.658$). Overall, the study concludes that there is not only an impact of culture and work environment on employees of PT PTPN VII Bandar Lampung, but also an impact between the leadership and performance of the employees involved.*

Keywords: *Leadership; Work Environment; Employee Engagement.*

* Author. Email: hendri.dunan@ubl.ac.id¹, ayuarisma599@gmail.com^{2*}

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1179>

Received: 11 March 2023, Revision: 18 April 2023, Accepted: 22 April 2023, Available Online: 30 April 2023.

Print ISSN: 2579-7972; Online ISSN: 2549-6204.

Copyright © 2023. Published by Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu proses manajemen yang mencakup pengadaan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, rekrutmen, serta pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen kerja menjadi fondasi dalam penerapan manajemen Sumber Daya Manusia guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan proses pembentukan karyawan yang mampu menghasilkan produk atau layanan yang kompetitif (Bangun, 2012). Karyawan yang memiliki sikap yang kooperatif terhadap organisasi akan berdampak positif pada kemajuan kerja dan kemampuan mereka dalam bekerja (Schaufeli & Bakker, 2014; Margaretha & Saragih, 2018). Karyawan yang bekerja dengan tekun cenderung memiliki motivasi internal, menerima tantangan, dan merasakan nilai dalam pekerjaan mereka. Hal ini berkontribusi secara positif terhadap kinerja, produktivitas, dan pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan dapat mengubah individu, kelompok, maupun organisasi (Margaretha & Saragih, 2018).

PT PTPN VII Bandar Lampung merupakan perusahaan yang didirikan untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan dan sosialisasi kebijakan dan program di sektor *real estate*, pembangunan umum, serta perkebunan. Perusahaan ini berfokus pada bisnis di bidang agribisnis dan agroindustri, dengan mempromosikan pemanfaatan sumber daya perusahaan untuk menghasilkan produk dan layanan berkualitas serta bersaing guna meningkatkan nilai perusahaan sesuai dengan standar yang berlaku. PT PTPN VII Bandar Lampung merupakan perusahaan dengan keterbatasan tanggung jawab (*limited liability*). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Dalam konteks ini, kinerja pegawai dapat dilihat melalui pelayanan publik yang diberikan oleh organisasi, seperti yang terjadi pada PTPN VII Kedaton Bandar Lampung yang berfokus pada bidang pendidikan.

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam memberikan arahan kepada karyawan,

terutama dalam era keterbukaan saat ini. Oleh karena itu, diperlukan pemimpin yang mampu mendukung dan memperhatikan kebutuhan karyawan. Budaya kerja yang mampu meningkatkan motivasi karyawan adalah budaya yang memberikan kepercayaan diri dalam bekerja. Namun, di PTPN VII Kedaton Bandar Lampung, terdapat kesenjangan antara manajer dan pegawai, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan jumlah pegawai langsung. Selain itu, lingkungan kerja dan karakteristik perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang berperan dalam motivasi kerja karyawan adalah lingkungan tempat kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2011), kepuasan kerja dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan di tempat kerja, yang dapat memotivasi individu untuk bekerja dengan baik dan merasa senang dalam melaksanakan tugasnya. Di PTPN VII Kedaton Bandar Lampung, perusahaan dinilai kurang memadai karena karyawan merasa tidak nyaman akibat tekanan dan kurangnya dukungan yang diberikan.

Hasil wawancara dan penelitian menunjukkan bahwa dukungan dari manajemen dan sesama karyawan di PTPN VII Kedaton Bandar Lampung masih kurang memadai. Hal ini terlihat dari kegagalan dalam memberikan dukungan dan kebutuhan dasar, serta minimnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Asri (2019) tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan karyawan (*employee engagement*) di UD. Halim Plastik, didapatkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan jenis pekerjaan yang berbeda pada karyawan. Uji F juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap keberlanjutan UD Halim Plastik.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperdalam pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan. Hasilnya dapat menjadi acuan bagi perusahaan dan organisasi lainnya untuk

mengimplementasikan praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi yang lebih baik dan meningkatkan nilai perusahaan.

Tinjauan Literatur

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam setiap perusahaan. Menurut Bangun (2016), manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai proses, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengoperasian, pembangunan dan pemeliharaan, akuisisi, kompensasi, pengawasan, dan pemisahan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2016), manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, perolehan, pengembangan, pengendalian, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Samsudin (2016) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi manajemen yang meliputi implementasi, pengembangan, dan evaluasi.

Untuk memahami konsep kepemimpinan, penting bagi kita untuk mengetahui definisi kepemimpinan menurut para ahli. Menurut House dan Gary (2019), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan membantu orang lain berkontribusi pada kesuksesan dan keunggulan organisasi. Dalam pandangan House, kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi dan mendorong orang lain agar berpartisipasi dalam mencapai kesuksesan organisasi. Terry dan Wahjosumidjo (2016) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan memiliki peran kunci dalam mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi anggota tim untuk berkinerja optimal dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, dan

meningkatkan keterlibatan mereka. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif, karyawan cenderung merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas, kepuasan kerja, dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang konsep kepemimpinan dan penerapannya dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat lebih memahami pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja dan keterlibatan karyawan, serta memberikan kontribusi dalam pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Tempat kerja dan perusahaan harus diperhatikan karena memiliki dampak langsung pada karyawan. Sebuah tempat kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sedangkan tempat kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas mereka. Kondisi tempat kerja dianggap baik ketika karyawan dapat bekerja dengan efisien, dalam lingkungan yang sehat, aman, dan nyaman. Kualitas tempat kerja memang telah diakui sebagai faktor yang penting sejak dulu. Lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi produktivitas dan mencegah tercapainya kinerja organisasi yang baik.

Menurut Robbins dalam Handoko (2016), lingkungan adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, yang terdiri dari lingkungan alam dan lingkungan khusus. Lingkungan mencakup segala hal di luar organisasi yang dapat mempengaruhi organisasi, seperti masyarakat dan teknologi. Lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan yang secara langsung mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Istilah "*employee engagement*" mulai digunakan oleh tim peneliti Gallup pada tahun 1990-an (Buckingham & Coffman, 1999; Schaufeli & Bakker, 2010). *Employee engagement* dapat diartikan sebagai hubungan, kepuasan, dan keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut penelitian Britt (2013) dan Metzler (2016), *employee engagement* adalah kondisi di mana karyawan merasa bertanggung jawab terhadap diri sendiri dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Sementara itu, Kahn (1990) melihat kolaborasi sebagai aspek psikologis dari *employee engagement* itu sendiri. Keterlibatan pribadi, menurut Kahn (1990), merupakan inisiatif yang diambil oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. *Employee engagement* juga melibatkan penggunaan fisik, mental, dan emosional karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Kahn, 1990). Kahn mengemukakan bahwa karyawan yang terlibat secara pribadi akan berpartisipasi dalam upaya mempertahankan pekerjaan mereka dalam organisasi, mengarahkan energi mereka ke dalam perilaku yang mencerminkan kepemilikan diri dan mengekspresikan diri dalam pekerjaan. Hal ini terlihat dalam keterlibatan fisik, di mana karyawan terlibat dalam pekerjaan secara individu atau dalam tim. Keterlibatan juga mencakup pengetahuan dan pemahaman tentang pekerjaan yang dilakukan, karena karyawan memiliki minat terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, keterlibatan melibatkan adanya empati dari karyawan yang dapat membentuk hubungan yang kuat di tempat kerja.

Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan karyawan menjadi fokus perhatian dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja supervisor, seperti anggaran biaya administrasi umum dan efisiensi (Anwar, Sari, & Barusman, 2012). Pemahaman yang komprehensif tentang pengelolaan SDM dan proses yang terlibat di dalamnya (Awake, 2016). Selain itu, manajemen strategis juga memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Buku "*Strategic Management Concepts and Cases*" karya David (2011) menyajikan konsep dan kasus-kasus yang membahas bagaimana manajemen strategis dapat membantu perusahaan menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang.

Penelitian pada PT Angkasa Pura I (PERSERO) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan kompetensi yang baik berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Dunan, Rahmawati, & Redaputri, 2020). Ini menunjukkan pentingnya memperhatikan budaya organisasi dan kompetensi dalam pengelolaan SDM. Di sektor pariwisata dan

perhotelan, pengembangan manajemen SDM menjadi faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif (Rihardi, 2021). Studi ini menekankan pentingnya pengelolaan SDM yang efektif dalam memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan di industri tersebut.

Human Resource Development (HRD) memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, seperti yang terlihat dalam konteks PT. Yanasurya Bhaktipersada (Irmawati, 2015). Melalui pengembangan keterampilan dan kapabilitas karyawan, HRD dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas di perusahaan. Penelitian juga menunjukkan bahwa strategi yang efektif dalam pengelolaan SDM dan kepuasan kerja berdampak positif terhadap produktivitas karyawan (Iskandar, 2018). Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan strategi yang tepat dalam mengelola SDM dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Analisis SWOT merupakan alat yang berguna dalam strategi pemasaran, seperti yang ditunjukkan dalam studi kasus pada PT. SAP (Elyarni & Hermanto, 2016). Melalui analisis SWOT, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam strategi pemasaran layanan mereka. Penelitian Resmiatini & Wahyuningtyas (2013) menekankan analisis peran departemen SDM dalam perusahaan. Studi ini mengidentifikasi bahwa departemen SDM memainkan peran penting dalam mengelola kebutuhan sumber daya manusia perusahaan dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Robbins dan Judge (2008) memberikan pemahaman mendalam tentang perilaku manusia dalam konteks organisasi. Buku ini menjelaskan berbagai teori dan konsep yang berhubungan dengan perilaku individu dan kelompok dalam lingkungan kerja.

Dalam era Revolusi Industri 4.0, manajemen kinerja SDM menghadapi tantangan baru. Ruky (2022) memberikan wawasan tentang bagaimana SDM dapat dikelola secara efektif dalam menghadapi perubahan dan inovasi yang terjadi akibat perkembangan teknologi dan digitalisasi. Pentingnya manajemen sumber daya manusia juga ditekankan oleh Edy (2016),

dimana pemahaman komprehensif tentang aspek-aspek kunci dalam manajemen SDM, termasuk perekrutan, seleksi, pengembangan, dan pengelolaan kinerja karyawan. Stoner, Freeman, dan Gilbert (1996) memberikan panduan praktis tentang prinsip-prinsip manajemen yang relevan dalam konteks manajemen SDM melalui konsep dan teknik yang dapat diterapkan dalam mengelola SDM dengan efektif. Dengan memperhatikan sumber daya manusia, organisasi dapat mencapai tujuan individu dan organisasi secara optimal.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang ada. Populasi penelitian ini terdiri dari 73 karyawan PTPN VII Kedaton Bandar Lampung. Sebanyak 73 karyawan tersebut juga menjadi sampel penelitian. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah dirancang sesuai dengan variabel yang akan diukur. Kuesioner tersebut diberikan kepada responden karyawan PTPN VII Kedaton Bandar Lampung, dan mereka diminta untuk memberikan tanggapan mereka sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner.

Setelah data terkumpul, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang akan diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen adalah kepemimpinan, perilaku kerja, dan lingkungan kerja. Hasil analisis regresi linier berganda akan memberikan informasi mengenai sejauh mana variabel-variabel independen tersebut berkontribusi dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kepemimpinan, perilaku kerja, dan lingkungan kerja dengan keterlibatan karyawan di PTPN VII Kedaton Bandar Lampung.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data diperoleh data dari berbagai survei vertikal sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|--|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 8,182 | 1,792 | | 14,565 | ,000 |
| Kepemimpinan | ,686 | ,064 | ,686 | 10,799 | ,000 |
| Lingkungan kerja | ,519 | ,061 | ,211 | 6,140 | ,002 |

^a Dependent Variable: Employee engagement

Sumber: Data diolah (2022).

Berdasarkan tabel di atas, tambahkan variabel-variabel tersebut ke dalam persamaan:

$$Y = 8.182 + 0.686X1 + 0.519X2 + e$$

Hasil dari persamaan ini menunjukkan bahwa budaya dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

- 1) Keterlibatan karyawan akan menelan biaya 8.182 jika perubahan dilakukan pada budaya dan lingkungan kerja
- 2) Setiap kali terjadi kenaikan harga pemimpin sebesar satu unit, maka bagian karyawan akan meningkat sebesar 0,686 unit.
- 3) Setiap kali biaya perusahaan meningkat satu unit, maka bagian pekerja akan meningkat sebesar 0,519 unit.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *employee engagement* dibandingkan dengan manajemen kinerja dan partisipasi pegawai di PTPN VII Bandar Lampung.

Dalam uji t, digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2011). Asumsi yang digunakan adalah:

- 1) H0: koefisien regresi (bi) = 0, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Ha: koefisien regresi (bi) > 0, artinya variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen.

Model uji dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung > nilai t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- 2) Jika nilai t hitung < nilai t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data diperoleh:

Tabel 2. Uji t
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,182 | 1,792 | | 14,565 | ,000 |
| | Kepemimpinan | ,686 | ,064 | ,686 | 10,799 | ,000 |
| | Lingkungan kerja | ,519 | ,061 | ,211 | 6,140 | ,002 |

a. Dependent Variable: *Employee engagement*
Sumber: Data diolah (2022).

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa:

- 1) Hasil uji t untuk manajer yang berbeda adalah 10,799 (t hitung = 10,799 > t tabel = 1,658) yang berarti ada pengaruh kepemimpinan dan komitmen karyawan dan karyawan PT PTPN VII Bandar Lampung.
- 2) Hasil uji t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 6,140 (t hitung = 6,140 > t tabel = 1,658) yang artinya ada pengaruh kerjasama karyawan terhadap kinerja karyawan PT PTPN VII Bandar Lampung.

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2011).

- 1) Perhatikan data uji F di atas, seperti ini:
Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel bebas pemimpin (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap *employee engagement* (Y).
Mereka : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen seperti kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan dengan variabel seperti kerjasama tim (Y).
- 2) Tentukan F tabel dan F Hitung dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%, maka:

Jika angka $F > F$ tabel, maka H0 ditolak yang berarti semua variabel individu berpengaruh signifikan terhadap variabel tersebut. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H0 diterima yang berarti semua variabel

independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel tersebut.

Tabel 3. Uji F

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 487,191 | 2 | 162,397 | 50,397 | ,000 ^a |
| | Residual | 354,460 | 71 | 3,222 | | |
| | Total | 841,651 | 73 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan kerja
b. Dependent Variable: *Employee engagement*

Sumber: Data diolah (2022).

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh $F_{hitung} = 50,397 > F_{tabel} = 3,85$ yang berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja dan *employee engagement* pada karyawan PT PTPN VII Bandar Lampung. Koefisien determinasi mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan varians. Jumlah keputusan kritis adalah $0 < R^2 < 1$. Sejumlah determinasi yang mendekati satu berarti bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perbedaan di antara mereka. Menggunakan R square sama dengan jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap kali variabel independen ditambahkan ke model, R square akan meningkat apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak. Berbeda dengan R square, nilai R square dapat bertambah atau berkurang jika lebih banyak kebebasan ditambahkan ke model (Sugiyono,

Tabel 4. Koefisien Determinasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Employee engagement*

Karyawan
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,951 ^a | ,903 | ,902 | 1.47550 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan
Sumber: Data diolah (2022).

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai $R^2 = 0,903 \times 100\% = 90,3\%$, artinya share size karyawan inti PT PTPN VII Bandar Lampung sebesar 90,3% sedangkan sisanya sebesar 9,7% mempengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap *Employee engagement*

Karyawan
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,740 ^a | ,548 | ,541 | 3.19323 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan kerja
Sumber: Data diolah (2022).

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai $R^2 = 0,548 \times 100\% = 54,8\%$, yang berarti bahwa pengaruh kerja sama di PT PTPN VII Bandar Lampung bekerja sama sebesar 54,8% sedangkan yang lain mempengaruhi yang lain. yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap *Employee engagement* Karyawan

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .761 ^a | .579 | .567 | 1.79510 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan kerja

Sumber: Data diolah (2022).

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai $R^2 = 0,579 \times 100\% = 57,9\%$ yang artinya pengaruh kepemimpinan dan kerja terhadap komitmen pegawai dan karyawan PT PTPN VII Bandar Lampung sebesar 57,9% sedangkan yang lainnya tidak. mempengaruhi dia. yang lain tidak dididik dalam mata pelajaran ini.

Pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement*

Berdasarkan hasil uji t untuk manajer, diperoleh nilai t hitung sebesar 10,799 ($t_{hitung} = 10,799 > t_{tabel} = 1,658$). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT PTPN VII Bandar Lampung. Menurut Hughes (2019), peran seorang pemimpin adalah mengajak orang untuk bekerja sama, bukan hanya memberi perintah kepada bawahan. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara manfaat kepemimpinan dan kepemimpinan itu sendiri. Pemimpin yang mampu meningkatkan komitmen karyawan (Wallace dan Trinka, 2019; Nancy, 2019) adalah pemimpin yang dapat menginspirasi dan berkomunikasi dengan karyawan. Mereka memiliki peran penting dalam kesuksesan perusahaan, memiliki visi ke depan, membagikan visi tersebut kepada bawahan, menjadi pembimbing/panutan bagi bawahan, dan menekankan pentingnya kerjasama. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vina S. Marinda (2018), yang menunjukkan adanya pengaruh budaya dan kinerja pegawai terhadap komitmen pegawai. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara pimpinan, pegawai, dan pekerja juga menjadi

perhatian dalam Era Digital.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement*

Berdasarkan hasil uji t, ditemukan adanya pengaruh perubahan tempat kerja sebesar 6,140 ($t_{hitung} = 6,140 > t_{tabel} = 1,658$) terhadap karyawan PT PTPN VII Bandar Lampung. Menurut Nitisemito (2015), tempat kerja dan perusahaan memiliki peran yang penting dalam manajemen. Meskipun tempat kerja tidak langsung terlibat dalam proses produksi perusahaan, namun tempat kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan yang menjalankan proses produksi tersebut. Tempat kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan di tempat kerja, baik itu aspek fisik maupun non-fisik. Sedarmayati (2016) menyatakan bahwa tempat kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi semua elemen fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung, seperti kursi, meja, dan objek lainnya. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup situasi-situasi yang terkait dengan hubungan kerja, hubungan dengan manajer, hubungan antar karyawan, dan sebagainya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Trisninawati (2021), yang menunjukkan bahwa tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hal ini terbukti dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,360 dan nilai p-value sebesar 0,049, yang mengindikasikan bahwa hipotesis ini terbukti. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi tempat kerja di dua perusahaan outsourcing, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan di dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Irma Mei Lina (2019) juga menunjukkan bahwa tingkat kerjasama antar pekerja di PT. ABC Bandung mencapai 71,05%, sehingga dapat disimpulkan bahwa partisipasi karyawan di PT. ABC Bandung sangat tinggi. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam inovasi. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Riki Gunawan (2019) menggambarkan bahwa tempat kerja di sektor tersebut sudah baik, tingkat kerjasama pegawai tinggi, dan kerjasama pegawai berdampak pada

kondisi kerja. Oleh karena itu, perlu memberikan perhatian pada tempat kerja guna mendorong keterlibatan karyawan. Temuan penelitian Pristiawiana Okta (2019) juga menunjukkan bahwa tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Pelangi Malang.

Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement*

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh $F_{hitung} = 50,397 > F_{tabel} = 3,85$, yang menunjukkan adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja dan *employee engagement* pada karyawan PT PTPN VII Bandar Lampung. Pandangan dari Anitha (2014), Fleming (2017), Maslach *et al.* (2011), Azeem *et al.* (2013), dan Masih *et al.* (2013) menyatakan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan melibatkan pentingnya mencapai tujuan organisasi serta komitmen, kerjasama, minat, antusiasme, fokus, usaha, dan energi. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerjasama pegawai merupakan gagasan, pemikiran, dan perasaan positif terhadap pekerjaan yang berkontribusi pada kualitas dan komitmen. Dalam penelitian ini, terdapat 5 faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, seperti atasan, lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Fredi Susanto (2020), yang menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap *employee engagement*. Selain itu, keberagaman tim juga menjadi faktor penting dalam mencapai kerjasama yang baik di Ibis Style Hotel Surabaya, seperti yang disebutkan dalam penelitian Vivi Putri Ramadhoani (2020).

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa

- 1) Terdapat pengaruh dan kepemimpinan karyawan yang terlibat pada karyawan PT PTPN VII Bandar Lampung.
- 2) Terdapat sense of work dan *employee engagement* karyawan PT PTPN VII Bandar Lampung.

- 3) Terdapat pengaruh budaya dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* karyawan PT PTPN VII Bandar Lampung.

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat peneliti berikan adalah:

- 1) Dari pihak PT PTPN VII Bandar Lampung diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk mengambil keputusan guna memecahkan permasalahan para pekerja yang berpartisipasi dalam dunia kerja. Rekomendasi untuk berbagai organisasi antara lain: Merujuk pada panduan yang dicantumkan dalam media tersebut, manajemen harus memiliki panduan bagi karyawannya agar karyawan lebih banyak berpartisipasi. Tingkat acuan kinerja lingkungan diterapkan pada sektor menengah dan praktik kerja serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan. sedang bekerja. Mengenai tingkat partisipasi pegawai yang berpartisipasi pada sektor sedang.
- 2) Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain untuk menganalisis disiplin kerja di lingkungan kerja dan komitmen karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam dengan responden, karena informasi yang diperoleh mungkin berbeda dengan kuesioner yang jawabannya sudah ada. tersedia.

Daftar Pustaka

- Anwar, C., Sari, Y., & Barusman, T. M. (2012). Analisis Penggunaan Anggaran Biaya Administrasi Umum Dan Efisiensi Terhadap Peningkatan Kinerja Supervisor (Studi Kasus pada PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1).
- Awake (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta.
- David, F. R. (2011). *Strategic management concepts and cases*. Prentice hall.

- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura I (PERSERO). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 8(2), 119-128.
- Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Elyarni, R., & Hermanto, H. (2016). Analisis SWOT Terhadap Strategi Pemasaran Layanan SAP Express pada PT. SAP. *Jurnal Metris*, 17(02), 81-88.
- Irmawati, A. (2015). Peran Human Resource Development (HRD) Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di PT. Yanasurya Bhaktipersada. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 123-129.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23-31.
- Johnston, S. W. V. D. D. (2009). *Research methods for everyday life*. United States of America.
- Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang pedoman pencegahan dan pengendalian Covid-19 di tempat kerja dan tempat kerja pada hubungan penunjang usaha selain keadaan sakit.
- Kothari, C. R. (2004). *Research methodology: Methods and techniques*. New Age International.
- Prabu, M. A. (2005). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Resmiatini, E., & Wahyuningtyas, R. (2013). Analisis Peran Departemen Sumber Daya Manusia pada Perusahaan X di Kota Bandung. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 20(1), 24195.
- Rihardi, E. L. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Sebuah Keunggulan Kompetitif Pada Industri Pariwisata Dan Perhotelan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 10-20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi, edisi kedua belas. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Ruky, A. S. (2022). *MANAJEMEN KINERJA SDM: untuk Era Revolusi Industri 4.0*. Penerbit Andi.
- Stoner, James AF., R. E. Freeman, dan J. R. Gilbert. (1996). *Manajemen*. PT Indeks, Gramedia Group. Jakarta.
- Sugiyono, S. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. *Alfabeta Bandung*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. *Jakarta: Media Group*.
- Tjiptono, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. *Raja Grafindo, Jakarta*.
- Undang-Undang Federal Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Besar-besaran, PSBB, dalam rangka penanganan darurat Covid-19.
- Zainal, V. R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan dari Teori ke Praktik*. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*, 1, 1-588.