
PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT BANK XYZ

Christy Kristanti

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
christy_kristanti@yahoo.com (*corresponding author*)

Anas Lutfi

Program Studi Magister Ilmu Hukum, Universitas Al Azhar Indonesia

Abstract: The purpose of this research is to examine whether employee engagement and work environment can influence work motivation. The populations of this research are employees at Bank XYZ and the samples are employees in the Human Capital Management division. The number of employees in Human Capital Management is 156. The samples are collected from 148 respondents via online questionnaires with the non-probability sampling technique with the purposive sampling method. The analysis technique used is multiple linear regression with the supported application SPSS 23 version. The result from data analysis showed that employee engagement affected work motivation.

Keywords: Employee Engagement, Work Environment, Work Motivation

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi saat ini, perusahaan harus mempertahankan sumber daya yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan. Salah satu sumber daya yang berperan penting, yaitu sumber daya manusia. Beberapa perusahaan menerapkan *employee engagement* untuk menciptakan keeratan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Macey dan Schneider (2008) dikutip Hermawan (2011, p. 16) menyatakan bahwa “*Employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.” Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Kenyamanan lingkungan kerja tidak hanya diperoleh dari kondisi fisik, tapi juga dari lingkungan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001, p. 21) menyatakan bahwa “Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik, yakni semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, dan lingkungan kerja non fisik, yakni semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.” Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik akan mampu memengaruhi motivasi bekerja para karyawan sehingga akan berdampak pula terhadap kinerja yang dihasilkan. Kinerja organisasi akan berkualitas jika sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut memiliki keterikatan (*engagement*) yang tinggi baik secara

fisik, kognitif, maupun emosional terhadap pekerjaan dan organisasinya. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya akan datang bekerja secara teratur, punya rasa memiliki terhadap organisasi, memiliki motivasi, dan kinerja individu.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap motivasi kerja karyawan di divisi Human Capital Management Bank XYZ?
2. Apakah terhadap pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di divisi Human Capital Management Bank XYZ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di divisi Human Capital Management Bank XYZ?

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *employee engagement* memengaruhi motivasi kerja karyawan di divisi Human Capital Management Bank XYZ.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja karyawan di divisi Human Capital Management Bank XYZ.
3. Untuk mengetahui apakah *employee engagement* dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi motivasi kerja karyawan di divisi Human Capital Management Bank XYZ.

KAJIAN TEORI

Employee engagement didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan berkomitmen untuk sesuatu atau seseorang dalam organisasi mereka, seberapa keras mereka bekerja, dan berapa lama mereka tinggal sebagai hasil dari komitmen tersebut (Corporate Leadership Council, 2004). Marciano (2010) menjelaskan ada lima dimensi mengenai *employee engagement*, antara lain:

1. Dimensi organisasi, yaitu karyawan merasa bangga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan menghormati atau menghargai sesama pekerja. Visi, misi, nilai-nilai, tujuan, kebijakan, dan tindakan organisasi menggambarkan kepeduliannya terhadap karyawan.
2. Dimensi kepemimpinan yaitu karyawan merasakan bahwa atasannya siap sedia untuk menghadapi pimpinan tertinggi demi kebaikan tim dan organisasi serta mampu melakukan advokasi terhadap bawahan.
3. Dimensi anggota kelompok, yaitu karyawan dapat menghargai rekan kerja, sehingga mereka juga akan meningkatkan usahanya.
4. Dimensi pekerjaan, yaitu karyawan mendapatkan pekerjaan yang menantang, bermakna, dan memberikan hasil. Semakin tinggi tingkat kesulitan pekerjaan menuntut karyawan menggunakan keterampilannya. Keberhasilan menyelesaikan tugas yang menantang memberikan perasaan bangga. Semakin sejalan tugas seorang karyawan dengan tujuan perusahaan maka pekerjaan tersebut semakin memberikan makna.

5. Dimensi individual, yaitu karyawan merasa dihargai, dihormati, dan dianggap penting. Karyawan ingin bekerja pada organisasi yang jujur, diperlakukan secara adil dan hormat, serta penuh pertimbangan.

Menurut pendapat Nitisemito (1996), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2001, p. 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

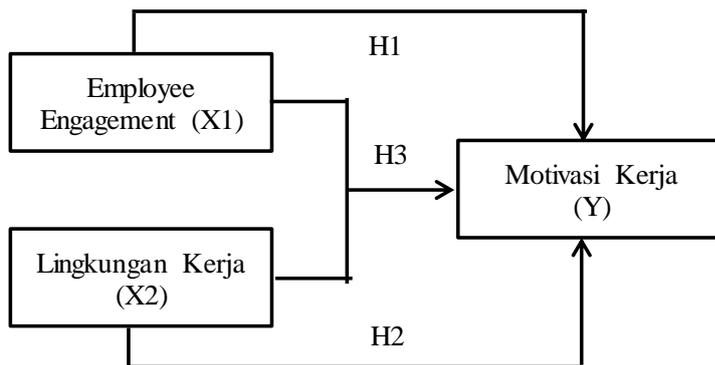
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang telah terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Winardi (2001) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat memengaruhi hasil atau kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Steers dan Porter (1991), di dalam konteks organisasi, motivasi kerja dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik lingkungan kerja. Karakteristik individu meliputi minat, sikap, dan kebutuhan. Sementara itu, karakteristik pekerjaan meliputi variasi aktivitas yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, signifikansi tugas, dan tipe *feedback* yang diterima seseorang sebagai konsekuensi kerja. Di sisi lain, karakteristik lingkungan kerja dikategorikan menjadi dua, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja secara langsung (kelompok kerja), misalnya rekan kerja dan atasan, dan yang berkaitan dengan kebijakan organisasi, misalnya *reward* dan iklim organisasi.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti pada bagan di bawah ini.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti (2017)

Hipotesis berdasarkan bagan di atas sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap motivasi kerja karyawan di divisi Human Capital Management Bank XYZ.
- H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di divisi Human Capital Management Bank XYZ.
- H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan *employee engagement* dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan di divisi Human Capital Management Bank XYZ.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis datanya, jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) (Kuncoro, 2013, p. 145). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode *non probability sampling*, yang berarti pengambilan sampel tidak memberi peluang kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel karena pertimbangan tertentu. Sedangkan, teknik pengambilan yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang digunakan untuk tujuan tertentu (Sugiyono, 1999). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket yang akan diberikan kepada karyawan di divisi Human Capital Management Bank XYZ. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 156 orang. Hasil yang diperoleh dari angket akan diolah ke dalam program SPSS untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel yang diteliti dengan dugaan hipotesis.

Macam-macam jenis uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji keabsahan data yang meliputi uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu angket dan uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan konsistensi suatu alat ukur. Uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel adalah uji t dan uji F.

Operasionalisasi konsep dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Operasional variabel *employee engagement*:
 - a. Tingkat energi;
 - b. Ketahanan mental;
 - c. Persisten terhadap kesulitan;
 - d. Antusiasme;
 - e. Kebanggaan;
 - f. Konsentrasi;
 - g. Perasaan senang.
2. Operasional variabel lingkungan kerja:
 - a. Lingkungan kerja fisik, pewarnaan ruangan kantor;
 - b. Lingkungan kerja fisik, kebersihan ruangan kantor;
 - c. Lingkungan kerja fisik, penerangan ruangan kantor;
 - d. Lingkungan kerja fisik, ventilasi dan sirkulasi;
 - e. Lingkungan kerja fisik, fasilitas musik dan hiburan;
 - f. Lingkungan kerja fisik, keamanan;
 - g. Lingkungan kerja fisik, ketenangan/tidak bising;
 - h. Lingkungan kerja non fisik, suasana kerja;
 - i. Lingkungan kerja non fisik, hubungan dengan pegawai lain.
3. Operasional variabel motivasi kerja:
 - a. Motivasi intrinsik prestasi yang diraih;
 - b. Motivasi intrinsik, pengakuan orang lain;
 - c. Motivasi intrinsik, tanggung jawab;
 - d. Motivasi intrinsik, peluang untuk maju;
 - e. Motivasi intrinsik, kepuasan kerja;
 - f. Motivasi intrinsik, pengembangan karir;
 - g. Motivasi ekstrinsik, kompensasi;
 - h. Motivasi ekstrinsik, keamanan dan keselamatan;
 - i. Motivasi ekstrinsik, kondisi kerja;
 - j. Motivasi ekstrinsik, status;
 - k. Motivasi ekstrinsik, prosedur organisasi;
 - l. Motivasi ekstrinsik, mutu supervisi teknis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis pengujian data validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel adalah valid dan reliabel. Valid karena nilai corrected item-total correlation untuk semua butir pernyataan pada setiap atribut sudah $> 0,3$ dan dikatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach $\geq 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang terdapat di dalam angket dapat dijadikan pengukur data yang sesuai (valid) dan setelah valid, maka dilakukan uji reliabilitas untuk menguji kekonsistenan jawaban dari waktu ke waktu.

Berdasarkan pernyataan yang ada dalam angket menunjukkan bahwa jawaban responden konsisten sehingga penelitian ini layak untuk di lanjutkan ke analisis selanjutnya.

Hasil dari pengujian asumsi klasik yang dilakukan, yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Data yang telah diolah menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena nilai sig. Kolmogorov-Smirnov > 0,05.

Tabel 1

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Sig. Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
Employee Engagement	0,061	Data Terdistribusi Normal
Lingkungan Kerja	0,063	Data Terdistribusi Normal
Motivasi Kerja	0,081	Data Terdistribusi Normal

Sumber: Peneliti (2017)

Tidak terjadi multikolinearitas karena $VIF \leq 10$, yaitu variabel *employee engagement* sebesar 1,364 dan variabel lingkungan kerja sebesar 2,598. Hasilnya terdapat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

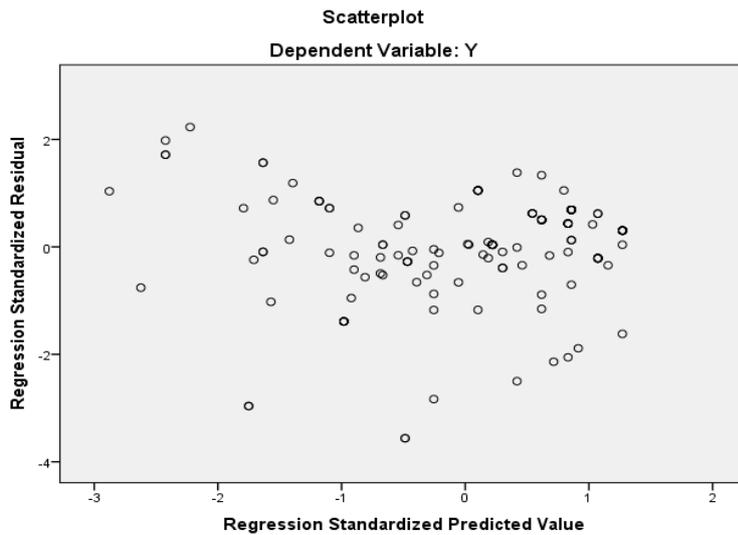
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.733	1.364
	X2	.733	1.364

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti (2017)

Tidak terjadi multikolinearitas berarti tidak terjadi korelasi antar variabel independen (variabel *employee engagement* dan lingkungan kerja). Tidak terdapat heteroskedastisitas karena grafik Scatterplot menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Tidak terjadi heteroskedastisitas berarti terdapat kesamaan varian dari residual model regresi. Berikut grafik Scatterplot yang dihasilkan.

Gambar 2
Hasil Uji Scatterplot



Sumber: Peneliti (2017)

Hasil analisis regresi ganda membuktikan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh positif yang paling besar di antara variabel yang lain, yaitu sebesar 0,591 dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,093 dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja dengan tingkat keyakinan 95%.

Tabel 3

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.354	.168		8.050	.000
Employee Engagement	.591	.050	.711	11.823	.000
Lingkungan Kerja	.093	.044	.128	2.122	.036

Sumber: Peneliti (2017)

Hasil pengujian hipotesis dari uji t, menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel motivasi kerja. Hasil pengujian hipotesis uji F diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut $\leq 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel *employee engagement* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel motivasi kerja dengan tingkat keyakinan 95%.

Tabel 4**Hasil Uji F****ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	35.997	2	17.999	116.056	.000 ^b
1 Residual	22.488	145	.155		
Total	58.485	147			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Peneliti (2017)

Hasil nilai *R*-square sebesar 0,615 yang berarti 61,5% dari variasi variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen *employee engagement* dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya (100% - 61,5%) = 38,5% akan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel 5**Hasil Uji R-Square****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.615	.610	.39381

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti (2017)

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, maka didapatkan bahwa terdapat pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di divisi Human Capital Management, maka dapat dilakukan kegiatan atau acara untuk lebih membangun rasa *engage* karyawan dan juga perlu lebih memperhatikan lingkungan kerja agar lebih kondusif dan membuat karyawan nyaman dalam bekerja karena hal ini dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja karyawan akan bekerja dengan perasaan senang dan tentunya akan melakukan yang terbaik di dalam pekerjaannya.

SIMPULAN DAN SARAN**Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap motivasi kerja karyawan di divisi Human Capital Management Bank XYZ.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di divisi Human Capital Management Bank XYZ.
3. Terdapat pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di divisi Human Capital Management Bank XYZ.

Saran

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. *Employee engagement* memengaruhi motivasi kerja karyawan di divisi Human Capital Management Bank XYZ, sehingga perlu dilakukan hal-hal untuk membangun rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan.
2. Lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja karyawan di divisi Human Capital Management Bank XYZ, sehingga perlu lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik agar suasana kerja mendukung dan nyaman bagi karyawan. Selain itu, komunikasi yang baik diperlukan dalam pekerjaan agar hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.
3. Bagi peneliti lain, disarankan agar jangkauan pengambilan sampel diperluas lagi untuk penelitian selanjutnya, sehingga dapat memperkuat dan melengkapi data penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Corporate Leadership Council. (2004). *Driving performance and retention through employee engagement*. https://www.stcloudstate.edu/humanresources/_files/documents/supv-brown-bag/employee-engagement.pdf
- Hermawan. (2011). *Organisasi dan manajemen*. Erlangga.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi: Bagaimana meneliti dan menulis tesis?* Erlangga.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Marciano, P. (2010). *Carrots and sticks don't work: Build a culture of employee engagement with the principles of RESPECT*. McGraw-Hill.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Sugiyono. (1999). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. RajaGrafindo Persada.