

Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja, *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri.

Sulton Nugroho ^{1,✉}, Nur Aidya Fajariah ², Nur Hidayati ³
^{1,2,3} Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Received: 28 September 2022 Accepted: 22 Oktober 2022 Published: 30 Oktober 2022

DOI: <https://doi.org/10.33379/jibe.v1i2.1759>

Abstract

This study aims to determine: (1) the effect of tenure on employee performance, (2) the influence of the work environment on employee performance, (3) the effect of employee engagement on employee performance (4) the effect of tenure, work environment and employee engagement on employee performance. This type of research uses a quantitative approach. The sample of this research is employees of electrical engineering PT. Surya Pamenang, Kediri as many as 80 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the study at a significance level of 5% indicate that: (1) there is a partial and significant effect of tenure on employee performance. (2) there is a partial and significant effect of the work environment on employee performance. (3) there is a partial and significant effect of Employee Engagement on Employee Performance.. (4) there is an effect of working period, work environment and employee engagement simultaneously on employee performance.

Keywords: Working Period, Work Environment, Employee Engagement and Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan, (2) pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, (3) pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (4) pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah Karyawan bagian teknik listrik PT. Surya pamenang, kediri sebanyak 80 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan masa kerja terhadap Kinerja Karyawan. (2) terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (3) terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.. (4) terdapat pengaruh Masa kerja, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Masa Kerja, Lingkungan Kerja, *Employee Engagement* dan Kinerja

✉ Sulton Nugroho
E-mail: sulton.nugh@gmail.com

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi menuntut setiap perusahaan ataupun organisasi untuk bersikap lebih responsif agar dapat bertahan dan berkembang. Hal tersebut disebabkan karena adanya perubahan lingkungan yang akan semakin kompleks dan kompetitif. Upaya dalam mendukung perubahan organisasi tersebut yaitu dengan mengupayakan adanya perubahan pada individu anggota organisasi. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu bukan hal yang mudah dan harus dimulai dari masing-masing anggota organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan dan tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Edison 2016:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu). Menurut Mangkunegara, (2017:67) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Masa kerja juga merupakan komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat kinerja karyawan (Robbins, 2006:86) Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin tinggi keinginannya untuk terus meningkatkan kinerjanya. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seseorang merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang (Robbins 2006:90).

Disamping masa kerja yang dapat mendorong kinerja karyawan, juga terdapat faktor lain yaitu lingkungan kerja sebagai faktor pendorong produktivitas terhadap kinerja karyawan . karyawan selalu menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja karyawan dapat tercapai dengan baik Kenyamanan lingkungan kerja baik secara fisik dan non fisik merupakan harapan bagi setiap karyawan, Menurut (Afandi P 2018:66), Lingkungan kerja adalah “sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian dari (Purnomo, Eko., Suhendra, Euphrasia, 2020) yang menyatakan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. (Supriyatna, 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja fisik, terdapat juga lingkungan kerja non fisik. Menurut (Sedarmayanti 2011:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Oleh sebab itu, untuk mempertahankan kinerja karyawan dengan baik perlu memperhatikan lingkungan kerja dengan baik sehingga karyawan dapat bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

Penelitian ini lebih menekankan variabel lingkungan kerja non fisik, (Taiwo 2010:57) menyatakan lingkungan kerja non fisik berkaitan erat dengan hubungan pekerja dengan manajemen atau rekan kerja, tingkat kesejahteraan terutama manfaat non tunai, serta

faktor yang terkait dengan tempat pekerja Menurut (Wursanto 2009:269) lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan - hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian dari (Sunarsi Denok., dkk 2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara dalam penelitian (Nabawi Rizal, 2019) menyatakan secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Employee Engagement tidak kalah penting untuk mendorong kinerja karyawan, *Employee Engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse 2012:105) Karyawan yang *engaged* memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi (Bakker, A.B & Leiter 2010).

Employee Engagement merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat Macey dan Schneider dikutip oleh (Hermawan 2011:16) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Employee Engagement sendiri merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta Mercer, dikutip oleh (Carpenter, G. & Wyman 2007:1) Lebih lanjut, Mercer dikutip oleh (Carpenter, G. & Wyman 2007:1) menyatakan *Employee Engagement* dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, dan perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian dari (Noviardy Andrian dan Aliya Sabeli, 2020) menyatakan dalam penelitiannya *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sucahyowati, 2020) dalam penelitiannya juga menyatakan *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

PT. Surya Pamenang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan penjualan kertas ivory. Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan peneliti ditemukan beberapa kendala yang terjadi dilapangan.

Permasalahan tentang masa kerja terhadap kinerja karyawan adalah tingkat kesulitan pekerjaan untuk para karyawan baru, karena banyaknya peralatan yang harus dipelajari, area yang luas dan waktu yang terbatas membuat karyawan baru membutuhkan waktu yang sedikit lebih lama untuk mempelajari.

Kedua, permasalahan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebenarnya lingkungan kerja karyawan cukup kondusif dan nyaman namun ada beberapa karyawan yang kurang empati terhadap karyawan lain ketika menemui kesulitan saat melakukan pekerjaan (khususnya karyawan baru) yang membuat mereka merasa kurang nyaman.

Terakhir, permasalahan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan adalah sebenarnya tingkat ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja termasuk tinggi, karyawanpun juga bekerja dengan antusias dan memperlihatkan kerjasama yang baik, namun masih ditemukan beberapa karyawan yang memainkan *smartphone* atau *gadget* lainnya ketika sedang bekerja, hal ini membuat karyawan sulit untuk fokus ketika mengerjakan tugasnya sehingga bisa menimbulkan kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan kondisi yang terjadi diatas , peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja, Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Divisi Teknik Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri”.

METODE

Penelitian ini peneliti memfokuskan pembahasan pada pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan bagian teknik PT. Surya Pamenang, Kediri. Dan penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari – Agustus 2022. Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ingin mendapat data dan informasi mengenai pengaruh masa kerja, lingkungan kerja dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut (Sujarweni 2019:39) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari pengukuran. Lokasi pada penelitian ini berada di PT. Surya Pamenang Ds. Ngebrak Kec. Gampengrejo, Kab. Kediri. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Melihat pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan masalah penelitian. Peneliti menyatakan dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan atau pegawai PT. Surya Pamenang, Kediri sebanyak 896 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2015:78). Apabila penelitian yang dilakukan mempunyai populasi yang cukup besar dan tidak memungkinkan untuk mengambil semua populasi karena terbatasnya waktu, tenaga dan juga biaya, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Oleh karena itu peneliti mengambil 80 sampel yang diambil dari Divisi Teknik Listrik PT. Surya Pamenang, Kediri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam (Sugiyono 2016:85). Alasan meggunakan teknik *purposive sampling* ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi menurut (Sugiyono 2016:85).

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyebutkan beberapa kriteria yang akan digunakan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu :

- 1) Karyawan yang sudah diangkat menjadi karyawan tetap PT. Surya Pamenang, Kediri.
- 2) Karyawan divisi teknik listrik
- 3) Karyawan divisi Teknik listrik selain Kepala Bagian dan Kepala Seksi.

Berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti diatas, terdapat beberapa karyawan yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini, yaitu sejumlah 80 karyawan divisi Teknik Listrik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	R	Sig.	Validitas	Keterangan
Masa Kerja (X1)	X1.1	0,612	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,552	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,645	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,455	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,645	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,439	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,826	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,850	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,869	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,607	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,575	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,770	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,446	0,000	0,05	Valid
Employee Engagement (X3)	X3.1	0,372	0,001	0,05	Valid
	X3.2	0,408	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,507	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,630	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,499	0,000	0,05	Valid
	X3.6	0,565	0,000	0,05	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,484	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,481	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,578	0,000	0,05	Valid
	Y4	0,440	0,000	0,05	Valid
	Y5	0,276	0,013	0,05	Valid
	Y6	0,463	0,000	0,05	Valid
	Y7	0,513	0,000	0,05	Valid
	Y8	0,583	0,000	0,05	Valid
	Y9	0,379	0,001	0,05	Valid
	Y10	0,399	0,000	0,05	Valid
	Y11	0,641	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 1 menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel Masa Kerja, Lingkungan Kerja, *Employee Engagement* serta Kinerja mempunyai nilai probabilitas korelasi (*sig.(2-tailed)* < dari taraf signifikan (α))

sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item dari variabel Masa Kerja, Lingkungan Kerja, *Employee Engagement* dan kinerja dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Masa Kerja (X1)	0,719	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,776	0,60	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X3)	0,679	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,710	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel Masa Kerja, Lingkungan Kerja, *Employee Engagement* dan Kinerja memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,60. Sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan item tersebut sudah reliabel

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,88404693
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,062
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,190 ^c

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari variabel Masa Kerja, Lingkungan Kerja, *Employee Engagement* terhadap Kinerja memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,05. Sehingga dapat disimpulkan seluruh data terdistribusi secara normal.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Masa Kerja (X1)	2,881	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	2,405	Non Multikolinieritas
<i>Employee Engagement</i> (X3)	1,350	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai VIF (*variance inflasion factor*) dari masing-masing variabel bebas masih didalam batas ketentuan yang ditetapkan yaitu antara 1-10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas diantara masing-masing variabel bebas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,315	3	1,438	,896	,447 ^b
	Residual	122,020	76	1,606		
	Total	126,335	79			

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $F > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas didalam penelitian.

Analisis Regresei Linier Berganda

Tabel 6 Analisis Regresei Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
X1 (Masa Kerja)	-0,549	2,548	0,013	Ha 1 diterima
X2 (Lingkungan Kerja)	0,361	2,758	0,007	Ha 2 diterima
X3 (<i>Employee Engagement</i>)	1,495	8,938	0,000	Ha 3 diterima
Konstanta (a)			12,584	
Nilai Korelasi (R)			0,736	
Nilai Koefisien determinasi (R ²)			0,542	
F _{hitung}			29,950	
Signifikansi F			0,000	Ha 4 diterima
Y			Kinerja Karyawan	

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :
 $Y = 12,584 + (-0,549)X_1 + 0,361X_2 + 1,495X_3$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat di intepretasikan beberapa hal diantaranya sebagai berikut :

- (1) Nilai konstanta persamaan diatas menunjukkan nilai sebesar 12,584, nilai tersebut menunjukkan apabila Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* nilainya tetap, maka Kinerja karyawan memiliki nilai tetap sebesar 12,584.
- (2) Variabel Masa kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,549. Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Masa kerja (X1) bertambah sebesar 1 satuan , maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,549.
- (3) Variabel Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,361. Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Lingkungan kerja (X2) bertambah

sebesar 1 satuan , maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,361.

- (4) Variabel *Employee Engagement* (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,495. Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *Employee Engagement* (X3) bertambah sebesar 1 satuan , maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,495.

Uji t

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui pengaruh variabel independen yaitu Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* secara parsial terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan sebagai berikut :

- (1) Pengaruh variabel Masa Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai signifikansi t sebesar 0,013 atau nilai sig t < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri.
- (2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai signifikansi t sebesar 0,007 atau nilai sig t < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri.
- (3) Pengaruh variabel *Employee Engagement* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai signifikansi t sebesar 0,000 atau nilai sig t < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri.

Uji F

Uji F menunjukkan seberapa jauh pengaruh seluruh variabel penjelas atau independent secara simultan dalam menerangkan variasi *variabel dependen*. Apabila sig uji F < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara *variabel independen* terhadap *variabel dependen*.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui pengaruh variabel independen yaitu Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* secara simultan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Nilai signifikansi F sebesar 0,000 atau sig F < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Masa Kerja, Lingkungan Kerja, *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang di sebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui nilai koefisien determinasi / R_{square} sebesar 0,542 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Masa Kerja, Lingkungan Kerja, *Employee*

Engagement mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 54,2% dan sisanya 55,8% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini, Hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena nilai *R square* lebih dari 0,50 atau lebih dari setengah dari faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pengaruh Masa Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel Masa Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai signifikansi *t* sebesar 0,013 atau nilai *sig t* < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erien Miranti, Herkulana, Yarlina Yacoub (2016) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dilapangan ditemukan ketika jam sudah menunjukkan waktu bekerja masih ditemukan karyawan yang bersantai, mengobrol dan main *gadget*. Berdasarkan temuan diatas semakin menguatkan hasil penelitian ini yaitu Masa Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai signifikansi *t* sebesar 0,007 atau nilai *sig t* < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Dari hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Namun tidak mendukung penelitian Sinollah dan Amin (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Malang.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dilapangan ditemukan bahwa ketika menyelesaikan pekerjaan dimana semua anggota saling membantu dan bekerjasama satu sama lain sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat. Berdasarkan temuan diatas semakin menguatkan hasil penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Employee Engagement (X3) terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel *Employee Engagement* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai signifikansi *t* sebesar 0,000 atau nilai *sig t* < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Inge Victoria, Edy Rahardja (2018) dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada Karyawan Non Medis RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang). Dari hasil penelitian *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti didapatkan ditemukan

Karyawan yang rela lembur atau bekerja melebihi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai. Berdasarkan temuan diatas semakin menguatkan hasil penelitian ini yaitu *Employee Engagement* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan yaitu nilai signifikansi F sebesar 0,000 atau nilai sig F <0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri.

Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai koefisien determinasi / *R square* sebesar 0,542 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Masa Kerja, Lingkungan Kerja, *Employee Engagement* mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 54,2% dan sisanya 55,8% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini, Hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena nilai *R square* lebih dari 0,50 atau lebih dari setengah dari faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa: 1). terdapat pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan; 2). terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan; 3). terdapat pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan; dan 4). terdapat pengaruh variabel Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri.

Beberapa saran yang dapat disampaikan adalah: 1). bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar mendapatkan hasil yang bervariasi; 2). bagi perusahaan agar karyawan yang memiliki masa kerja >10tahun bisa dikasih *reward* berupa bonus agar semangat karyawan tetap terjaga dan bisa juga dilakukan *rolling jobdesk* untuk menjaga karyawan agar tidak merasa jenuh.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanaf Publishing.
- Bakker, A.B & Leiter, M. . (2010). *Work engagement : a handbook of essential theory and research*. Psychology Press.

- Hermawan. (2011). *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga.
- Kruse, K. (2012). *What is Employee Engagement*.
- Mercer, M. Carpenter, G. & Wyman, O. (2007). *Engaging employee to drive global business success*.
- Nabawi Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2*.
- Noviardy Andrian dan Aliya Sabeli. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting, vol.19*.
- Purnomo, Eko., Suhendra, Euphrasia, S. (2020). Analisis masa kerja dan promosi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, Vol. 5 No*.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi* (Jilid 2 Ed). prenhallindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Mandar Maju.
- Sinollah dan Zaenullah Amin. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 8(2). Pp 112-122
- Sucahyowati, H. (2020). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MK SEMARANG. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim, Volume 2*.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, Cet. XI*. alfabeta.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi Penelitian*. PT. Pustaka Baru.
- Sunarsi Denok, dkk. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENTARI PERSADADI JAKARTA. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri*.
- Supriyatna, Y. (2020). TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIMA MAKMUR ROTO KEMENDO. *Jurnal Manajemen, Volume 10*.
- taiwo. (2010). The Influence Of Work Environment On Workers Productivity: A Case Of Selected Oil And Gas Industry In Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management, 4(3)*, 299–307.
- Wursanto, ignasius. (2009). *Dasar –Dasar Ilmu Organisasi* (dua). Andi.