

PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PADA PT. TELKOM SAMARINDA

Puput Suprihatin¹, Tuti Wediawati²

^{1,2}Fisioterapi, Universitas Muhammadiyah Malang

Article History

Received : Oktober 2024

Revised : Oktober 2024

Accepted : Oktober 2024

Published : Oktober 2024

Corresponding author*:

puputtt09@gmail.com

Cite This Article:

P. Suprihatin and Tuti Wediawati, "PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PADA PT. TELKOM SAMARINDA", *JUKEKE*, vol. 3, no. 3, pp. 9–13, Oct. 2024.

DOI:

<https://doi.org/10.56127/juke.v3i3.1708>

Abstract: *Employee performance behavior is linked to individual traits such as dedication to work. The dedication possessed by employees then give rise to work involvement behavior or what is also called work engagement. Apart from that, employee performance is related to the environment around the employee when working, such as company facilities.*

This research aims to examine the influence of work engagement and the physical work environment on the performance of PT Telkom Samarinda employees. The research subjects were 50 employees of PT. Telkom Samarinda. The sample technique uses nonprobability sampling. The measuring instruments used are the work engagement scale, physical work environment scale, and employee performance scale.

The data analysis technique used in the research is multiple linear analysis. The research results show that the calculated F value is $257,631 > F$ table $3,200$ and the significance level is $0.000 < 0.05$, meaning that the hypothesis is accepted, where there is an influence between the work engagement variables and the physical work environment on the performance of PT. Telkom Samarinda employees.

Keywords: *employee performance, physical work environment, work engagement.*

Abstrak: Dalam mencapai tujuan untuk memajukan perusahaan dibutuhkan peran penting kinerja karyawan. Perilaku kinerja karyawan dihubungkan dengan sifat individu seperti semangat, ketekunan serta dedikasi karyawan dalam bekerja. Sifat semangat, ketekunan serta dedikasi yang dimiliki karyawan ini kemudian memunculkan perilaku keterlibatan kerja atau yang disebut juga work engagement. Selain itu, kinerja karyawan dihubungkan dengan lingkungan sekitar karyawan ketika bekerja seperti fasilitas perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dan merupakan salah satu faktor penentu kinerja karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah *work engagement* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Telkom Samarinda. Subjek penelitian yaitu 50 karyawan PT. Telkom Samarinda. Teknik Sampel menggunakan nonprobability sampling. Alat ukur yang digunakan yaitu skala *work engagement*, skala lingkungan kerja fisik, dan skala kinerja karyawan

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung $257.631 > F$ tabel 3.200 dan taraf sigifikan $0.000 < 0.05$, artinya hipotesis diterima, dimana terdapat pengaruh antara variabel *work engagement* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Samarinda.

Kata Kunci: lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan, *work engagement*

PENDAHULUAN

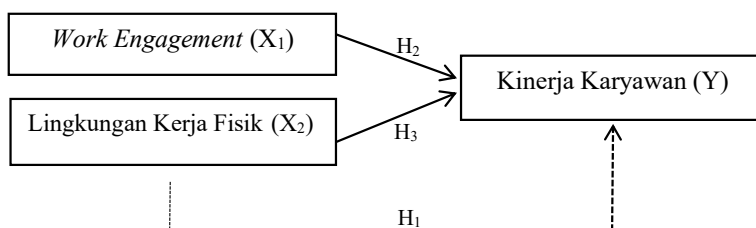
Perkembangan pada dunia kerja saat ini berkembang sangat pesat. Era globalisasi menuntut perusahaan agar mampu bersaing dalam berbagai aspek dengan perusahaan lainnya. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci terpenting yang harus diperhatikan karena karyawan merupakan aset dan fungsi sebagai modal dalam perusahaan untuk mewujudkan eksistensi perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan peran penting kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang bermanfaat untuk Perusahaan. Menurut Roziqin (2016) kinerja merupakan hasil dari sebuah proses yang bisa diukur pada periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun menurut Mangkunegara (2008) “terdapat dua faktor yang menentukan kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat individu seperti semangat, ketekunan serta dedikasi karyawan dalam bekerja. Sifat yang dimiliki karyawan ini kemudian memunculkan perilaku keterlibatan kerja atau yang disebut juga *work engagement*.” *Work engagement* diartikan sebagai sebuah hubungan antar karyawan dengan pekerjaannya yang dapat dilihat dengan semangat yang penuh dedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya (Schaufeli, dkk, 2006).

Selanjutnya, faktor eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan dihubungkan dengan lingkungan sekitar karyawan ketika bekerja. Menurut Sutrisno (dalam Cintia & Gilang, 2016) “Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Adapun lingkungan kerja terbagi menjadi dua yang lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan juga ketenangan. Lingkungan kerja non fisik mencakup semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan terhadap atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan”.

Berdasarkan hasil survei awal diperoleh permasalahan yang terdapat dalam PT. Telkom samarinda adalah kurangnya kerjasama antar karyawan karena kurangnya pembagian tanggung jawab yang jelas bagi setiap anggota tim serta kurangnya produktivitas karyawan di tempat kerja sehingga terdapat kurangnya feedback yang menjadikan susah komunikasi dengan rekan kerja yang lain. Sebagaimana yang dinyatakan Robbins dan Judge (2008), “kerjasama tim yang dilakukan dianggap mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan bekerja secara individu. Selain itu, terdapat permasalahan pada lingkungan kerja pada lingkungan kerja yang menyebabkan tidak stabilnya emosi dan gangguan komunikasi”. Senada dengan Priyono, dkk (2018) yang menyebutkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti apabila lingkungan kerja fisik semakin tinggi maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja.

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan tentang kinerja karyawan, *work engagement* dan lingkungan kerja fisik peneliti tertarik untuk mengkaji dan menganalisis untuk dijadikan penelitian berjudul “Pengaruh *Work Engagement* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Telkom Samarinda”.



Gambar 1. Model Hipotesis
sumber: Data Diolah, 2024

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah teknik pengumpulan data yang berdasarkan data konkret yang berupa angka-angka yang diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat ujinya yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti agar dapat membuat Kesimpulan. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini mencakup statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif, juga dikenal sebagai statistik deduktif, merujuk pada metode untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkas data sehingga lebih mudah dipahami. Rancangan penelitian statistik deskriptif digunakan untuk memberikan

gambaran keadaan sebaran data serta untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pada *work engagement* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT. Telkom Samarinda.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian kantor PT. Telkom yang berjumlah 50 karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling, di mana teknik pengambilan sampel tersebut tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Sampel diperoleh dengan menyebarkan google form secara serentak pada setiap departemen hingga mencapai jumlah maksimum responden yaitu 50.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.946	1.867		-1.578	.121
1 VAR1_WE	.451	.098	.351	4.597	.000
VAR2_LK	.763	.090	.645	8.436	.000

sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel *work engagement* (X1), lingkungan kerja fisik (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

$$Y = 2.946 + 0,451 (X1) + 0,763 (X2)$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2.946. Artinya jika variabel *work engagement* (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 2.946.
- Koefisien X1 terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,451 atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work engagement*. Jika *work engagement* meningkat maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat 45,1 %
- Koefisien X2 terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,763 atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Jika lingkungan kerja fisik meningkat maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat 76,3%

Tabel 2. Hasil Koefisien Determenasi (R²)

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
<i>Work engagement</i> (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.957	0.916	0.913	1.32961

sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 diatas, diperoleh nilai nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.916. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel *work engagement* (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 91.6%. Sedangkan 8.4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai dari t_{hitung} *work engagement* menunjukan bahwa t_{hitung} sebesar 4,597 > t_{tabel} sebesar 1,677 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel *work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini maka dapat disimpulkan bahwa

hipotesis pertama diterima artinya, terdapat pengaruh antara variabel *work engagement* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan peran penting *work engagement* dalam menentukan kinerja karyawan pada PT. Telkom Samarinda. “*Work engagement* penting karena ketika dihubungkan ke dalam perilaku akan memiliki dampak positif bagi individu dan organisasi, misalnya pada karyawan menunjukkan adanya energi, dedikasi dan semangat yang tinggi maka hal tersebut akan membekali individu dengan kemampuan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan dan kelelahan yang nantinya akan meningkatkan pencapaian positif di tempat kerja” (Mussagulova, 2021). Keterikatan antara karyawan terhadap perusahaan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan sebagai bentuk dedikasi karyawan pada perusahaan. Artinya semakin perusahaan mampu meningkatkan *work engagement*, baik dengan fasilitas maupun kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan merasa terikat dengan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai dari t_{hitung} lingkungan kerja fisik menunjukan bahwa t_{hitung} sebesar $8,436 > t_{tabel}$ sebesar $1,677$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang artinya, terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini menjelaskan bahwa lingkungan yang aman dan nyaman akan membawa dampak yang positif bagi karyawan yang berada di dalamnya. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan efisiensi serta kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik bila karyawan didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara maksimal tanpa terdapat ketidaknyamanan. Kesesuaian lingkungan kerja pada dasarnya akan memengaruhi karyawan dalam jangka panjang. Rivai (2009) mencatat bahwa “lingkungan kerja fisik yang aman dan sehat dapat menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan, peningkatan efisiensi, dan kualitas kerja yang lebih tinggi, serta karyawan yang lebih berkomitmen. Perusahaan dinyatakan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kualitas lingkungan yang baik”.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	910.911	2	455.455	257.631	.000 ^b
Residual	83.089	47	1.768		
Total	994.000	49			

sumber: Data Diolah, 2024

Pengaruh *Work Engagement* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik menunjukan nilai F_{hitung} $257,631 >$ dari F_{tabel} $3,200$ dan nilai signifikansi $0,000 <$ dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima artinya, *work engagement* (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan masing-masing variabel menjadi faktor yang memengaruhi kinerja kerja karyawan Tiffin dan Mc. Cormick (dalam Marjaya,2019). Dapat dilihat dari fenomena kinerja karyawan bagian kantor PT. Telkom di Kota Samarinda mendapatkan hasil yang positif, dimana *work engagement* dan lingkungan kerja fisik berperan aktif dalam mendukung adanya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telkom Samarinda. “Adanya *work engagement* dan lingkungan kerja fisik menjadi perpaduan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana masing-masing variabel dapat mewakili aspek-aspek yang dapat memengaruhi kinerja yaitu *work engagement* sebagai bentuk perilaku dari individu yang dapat membangun rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya serta lingkungan kerja fisik yang menggambarkan kepedulian perusahaan serta kelayakan lingkungan sekitar karyawan sebagai aspek eksternal dalam membangun kinerja karyawan yang optimal” Tiffin dan Mc. Cormick (dalam Marjaya,2019). “Keterikatan kerja menjadikan karyawan memiliki kualitas yang diharapkan perusahaan. Karyawan lebih mampu memaksimalkan pekerjaannya sehingga hasil pekerjaan yang didapatkan pun berada pada angka yang tinggi. Kemudian, lingkungan kerja fisik dipastikan dapat mendukung kualitas kerja karyawan sehingga secara kuantitas pun akan lebih memenuhi target Perusahaan”. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan membuat karyawan tahan berada

di lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja fisik pun akan membuat suasana lebih positif sehingga karyawan akan lebih mudah untuk berkomunikasi dan mendiskusikan pekerjaan yang ada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada temuan penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara *work engagement* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Adanya *work engagement* dan lingkungan kerja fisik menjadi perpaduan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana masing-masing variabel dapat mewakili aspek-aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. *Work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *work engagement* karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawannya. Semakin perusahaan mampu meningkatkan *work engagement*, baik dengan fasilitas maupun kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan merasa terikat dengan perusahaan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana perusahaan dinyatakan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kualitas lingkungan yang baik. Variabel lingkungan kerja fisik lebih memengaruhi variabel kinerja karyawan dibandingkan variabel *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *eProceedings of Management*, 3(1).
- Mangkunegara. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan* Cetakan ke-8, Bandung: Rosda.
- Marjaya, I., dan F. Pasaribu. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. (1): 129–147
- Mussagulova, A. (2021). Predictors of work engagement: Drawing on job demands–resources theory and public service motivation. *Australian Journal of Public Administration*, 80(2), 217–238.
- Priyono, Bayu Hendro, Nurul Qomariah, and Pawestri Winahyu. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4.2: 144-160.
- Rivai, Veithzal; Jauvani Sagala. (2009). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.