

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN TEAMWORK  
TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT  
Studi Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan  
Bali (UIP2B JAMALI)**

**Ari Yusfa Sucipto**  
Universitas Mercu Buana  
[ariyusfa718@gmail.com](mailto:ariyusfa718@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Teamwork Terhadap Employee Engagement pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali (UIP2B JAMALI). Objek penelitian ini adalah para karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif dan desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal dengan tujuan menguji hipotesis tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik proportional random sampling menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sampel 5% sehingga jumlah sampel 225 karyawan dengan populasi 506 karyawan. Metode pengumpulan data ialah metode survey dengan instrumen penelitian ialah kuisioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode alternatif dari aplikasi program Structural Equation Modeling (SEM) yaitu SmartPLS. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement.

**Kata Kunci:** Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Teamwork terhadap Employee Engagement

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of work environment, compensation and teamwork on employee engagement. The object of this research is the employees of PT PLN (Persero) Main Unit Load Control Center for Java, Madura and Bali. The type of research used in this study is quantitative research and the design of this study uses a causal research design with the aim of testing the hypothesis about the effect of the independent variable on the dependent variable. The sampling technique used in this study is a proportional random sampling technique using formula the slovin with a sample error rate of 5% so that the total sample is 225 employees with a population of 506 employees. The method of data collection is a survey method with the research instrument is a questionnaire. Data analysis in this study uses an alternative method of the application of the Structural Equation Modeling (SEM) program, namely SmartPLS. This research proves that the work environment has a positive and significant effect on employee engagement. Compensation has a positive and significant effect on employee engagement. Teamwork has a positive and significant effect on employee engagement.*

**Keywords:** Effect of Work Environment, Compensation and Teamwork on Employee Engagement

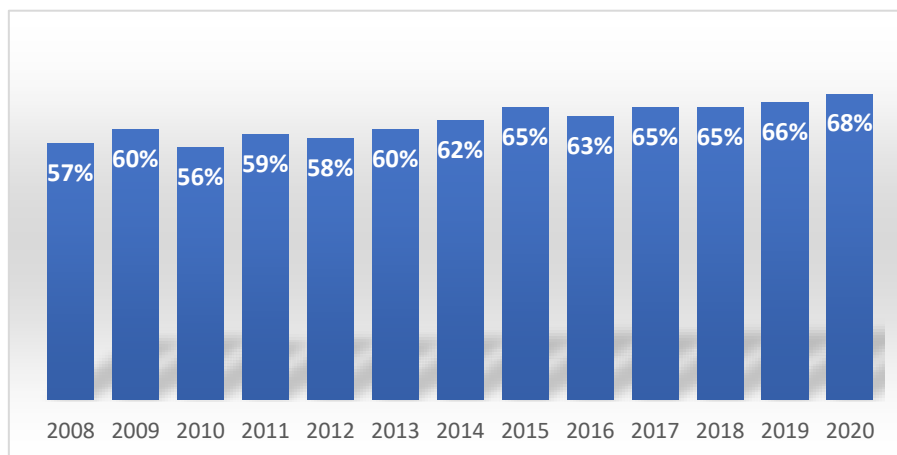
## PENDAHULUAN

**Latar Belakang Masalah.** Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset yang perlu

dikembangkan dan dikelola secara profesional dikarenakan setiap perusahaan atau organisasi ingin memiliki Sumber Daya Manusia yang ahli pada bidangnya, berdedikasi tinggi, mempunyai loyalitas serta Engaged (terlibat/terikat) terhadap perusahaan. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia, perusahaan tidak akan mempunyai arti, meskipun memiliki peralatan yang baru, modal banyak, energi berlimpah dan lainnya, semua akan menjadi tidak berguna jika tidak dijalankan dan dikelola dengan baik oleh SDM yang berkualitas (Arianti, Hubeis & Puspitawati, 2020).

Employee Engagement memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja mempunyai potensi besar untuk terikat dengan perusahaannya. Tingkat kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan (employee engagement), artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan (employee engagement). Menurut Yuswardi (2019) karyawan yang puas dan termotivasi akan peduli, merasa memiliki, atau mengabdikan diri terhadap bisnis organisasi secara maksimal dan bekerja secara tim guna meningkatkan performance bagi perusahaan.

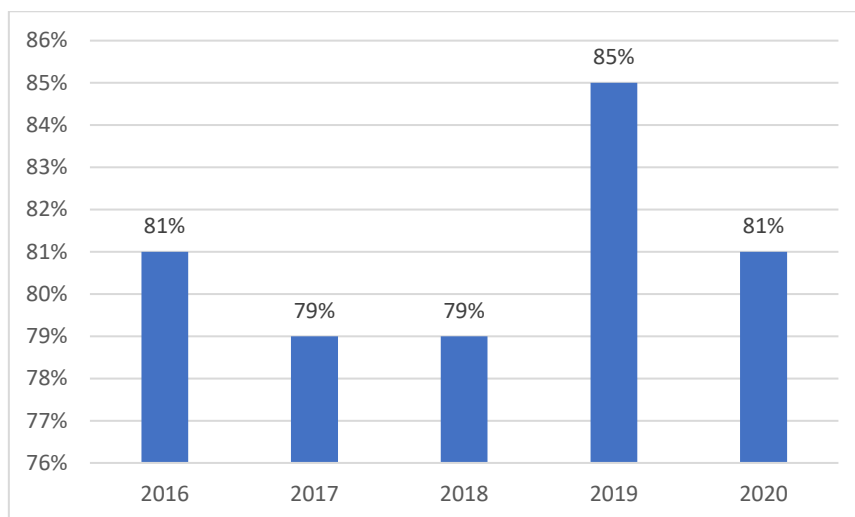
Berdasarkan data yang di peroleh dari [www.kincentric.com](http://www.kincentric.com) yaitu tentang 2020 Trends in Global Employee Engagement di dunia selama tigabelas tahun kebelakang (tahun 2008 s.d Maret 2020) selalu mengalami perubahan yang signifikan, berikut data grafik yang di peroleh pada Gambar 1. berikut ini:



Sumber: [www.kincentric.com](http://www.kincentric.com)

**Gambar 1.** 2020 Trends in Global Employee Engagement

PT PLN (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ketenagalistrikan yang mempunyai maksud dan tujuan perusahaan untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Penelitian ini memfokuskan pada seluruh staff karyawan yang ada di PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali. Faktor Employee Engagement yang rendahlah yang tidak diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang kurang engaged dari perusahaan maka tujuan perusahaan akan sulit untuk tercapai. Suksesnya sebuah organisasi dapat terlihat dengan tingkat keterikatan pegawai nya dan kepuasan kerja pegawai nya yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Tingkat employee engagement pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali dalam lima tahun terakhir mengalami perubahan yang cukup signifikan, berikut data grafik yang diperoleh pada Gambar 2 berikut ini:



Sumber: data internal PT. PLN (Persero) UIP2B JAMALI 2020

**Gambar 2.** Tingkat Employee Engagement PLN UIP2B JAMALI

Dengan adanya permasalahan tersebut, penulis melakukan kajian pustaka untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement. Dengan demikian penulis melakukan kajian pustaka selama 5 (lima) tahun terakhir untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi employee engagement. Lebih lanjut, untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement di PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali, penulis melakukan prasurvey pada 25 responden yang hasilnya ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1.** Hasil Pra Survey

No	Variabel	Rata-Rata Jawaban Responden	Rata-Rata Variabel
1	<b>Kebijakan Perusahaan</b>		
	- Perusahaan telah menyediakan pedoman kerja (SOP) yang membuat saya dapat melaksanakan tugas dengan baik	3,80	3,84
	- Saya mengetahui dengan jelas tugas dan peran saya bagi perusahaan karena adanya sosialisasi tentang peran dan struktur di perusahaan	3,96	
- Perusahaan memiliki disiplin proses kerja yang membantu saya menjadi lebih sukses	3,76		
2	<b>Lingkungan Kerja</b>		
	- Saya merasa fasilitas kerja yang didapatkan oleh pegawai telah merata di seluruh unit kerja	4,48	4,36
	- Perusahaan telah menyediakan peralatan kerja yang dibutuhkan oleh pegawai	4,32	
- Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang dapat mengurangi stres pada pegawai	4,28		

3	<b>Budaya Perusahaan</b>		
	- Budaya kerja perusahaan mendorong saya untuk melakukan pekerjaan yang bervariasi dan sesuai dengan minat utama saya	3,84	4,01
	- Perusahaan menciptakan iklim budaya kerja yang dapat mendorong inisiatif dan kreativitas	4,04	
	- Sejak saya bekerja di sini, cukup banyak perubahan nilai yang terjadi di organisasi.	4,16	
4	<b>Kepemimpinan dan Pengawasan</b>		
	- Atasan saya memberikan motivasi ketika saya dalam kesulitan ataupun kegagalan	3,92	3,89
	- Atasan saya meluangkan waktunya secara berkala untuk memberikan bimbingan, umpan balik dan atau masukan untuk perbaikan, peningkatan kompetensi/kemampuan dan atau kinerja saya.	3,8	
	- Atasan saya memberikan arahan yang jelas untuk pengerjaan tugas	3,96	
5	<b>Reputasi Perusahaan</b>		
	- Saya percaya perusahaan ini akan terus bertumbuh	3,6	3,77
	- Nama dan reputasi perusahaan membuat saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini	4,08	
	- Saya meyakini bahwa perusahaan ini berjalan ke arah strategis yang lebih baik	3,64	
6	<b>Manajemen Karir</b>		
	- Secara umum, perusahaan menerapkan sistem jenjang karir yang adil	3,44	3,44
	- Perusahaan menyediakan perencanaan karir yang jelas	3,36	
	- Saya merasa memiliki masa depan karir yang pasti di perusahaan ini sehingga dapat menumbuhkan rasa aman dalam bekerja	3,52	
7	<b>Kompensasi</b>		
	- Pemberian tunjangan kepada pegawai sudah sesuai dengan harapan pribadi saya	4,20	4,20
	- Saya yakin sistem penggajian di perusahaan ini telah sesuai dengan level dan jenjang masing-masing	4,36	

	- Peningkatan gaji di perusahaan ini sudah sesuai dengan keinginan saya	4,04	
8	<b>Teamwork</b>		
	- Saya bangga menjadi bagian dari tim saya sekarang	4,16	4,17
	- Saya memiliki rekan kerja yang bersedia membantu dan mendukung di saat saya menghadapi kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan	4,20	
	- Saya memiliki rekan kerja yang bersedia membantu dan mendukung di saat saya menghadapi kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan	4,16	
9	<b>Pelatihan dan Pengembangan</b>		
	- <i>Training</i> yang diberikan perusahaan sudah dapat membantu dalam pekerjaan saya	4,24	4,06
	- Tema pelatihan dan pengembangan telah disesuaikan dengan tuntutan kompetensi yang dipersyaratkan untuk setiap jabatan	4,12	
	- Saya telah mendapatkan informasi yang memadai terkait rencana pengembangan diri yang saya butuhkan untuk peningkatan karir saya	3,84	
10	<b>Performance Management</b>		
	- Perusahaan ini menerapkan sistem penilaian kinerja yang adil dan obyektif	3,56	3,81
	- Saya bisa mempercayai manajemen perusahaan ini	3,80	
	- Permasalahan kinerja dan tindakan penyelesaian masalah tercatat dengan baik dalam dokumen penilaian kinerja	4,08	

Sumber: Hasil Pra Survey Karyawan PT. PLN (Persero) UIP2B JAMALI, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat terlihat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat employee engagement di PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban. Data menunjukkan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Teamwork yang paling tinggi. Tiga faktor tersebut yang dianggap mampu mempengaruhi tercapainya keberhasilan tingkat engaged pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat employee engagement di PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali (UIP2B JAMALI) menjadi lebih baik dan tidak mengalami penurunan tingkat keterikatan pegawai setiap tahunnya. Employee engagement ini tidak hanya dianalisis secara umum tetapi juga lebih mendalam berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi employee engagement itu sendiri dengan terperinci. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengaruh pada hasil tingkat engagement karyawan.

**Rumus Masalah.** Berdasarkan latar belakang di atas, untuk memberikan kejelasan apa yang

akan diangkat dalam penelitian ini, maka dikemukakan perumusan masalah, yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap employee engagement pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali (UIP2B JAMALI)?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap employee engagement pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali (UIP2B JAMALI)?
3. Apakah teamwork berpengaruh terhadap employee engagement pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali (UIP2B JAMALI)?

**Tujuan Penelitian.** Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa dan mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap employee engagement pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali (UIP2B JAMALI)?
2. Untuk menganalisa dan mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap employee engagement pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali (UIP2B JAMALI)?
3. Untuk menganalisa dan mengidentifikasi pengaruh teamwork terhadap employee engagement pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali (UIP2B JAMALI)?

**Kontribusi Penelitian.** Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang bersangkutan sebagai berikut:

#### **Kontribusi Praktis**

- a. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dalam meningkatkan employee engagement khususnya untuk PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali (UIP2B JAMALI).
- b. Sebagai bahan evaluasi bagi PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali (UIP2B JAMALI).

#### **Kontribusi Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan dapat menambah pengetahuan serta wawasan khususnya untuk penulis dan umumnya untuk kita semua.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan studi perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti sejenis.

## **KAJIAN TEORI**

**Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.** Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat erat kaitannya dengan SDM dalam sebuah organisasi atau perusahaan. MSDM sendiri memiliki manfaat dan fungsi yang banyak dan berguna dalam mengatur dan memberdayakan SDM yang ada dan direncanakan untuk bergabung dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Gary Dessler (Dessler, 2003:2 dalam buku ajar MSDM Isnainiah, 2016): "Human Resource Management is the policies and practices involved in carrying out the "people" or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising." (artinya manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian).

**Pengertian Employee Engagement.** Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan, employee engagement adalah keterkaitan, kepuasan dan antusiasme seseorang terhadap

pekerjaannya. Employee engagement diartikan dengan sejauh mana pegawai termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi, dan bersedia menerapkan kebebasan dalam mengambil keputusan secara mandiri untuk menyelesaikan tugas-tugas penting bagi pencapaian tujuan organisasi, sebagai hubungan dua arah yang positif antara karyawan dan organisasi, dan karyawan merasa terlibat, berkomitmen, penuh gairah, diberdayakan dan menunjukkan perasaan dalam perilaku kerja (Hasibuan, 2019). Employee engagement merupakan suatu sikap psikologis yang positif bagi karyawan untuk memberdayakan kondisi kerja agar perusahaan dapat merasakan efektivitas kerja yang lebih besar serta dapat berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan (Sarinah & Prasadja, 2018).

**Pengertian Lingkungan Kerja.** Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001).

**Pengertian Kompensasi.** Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Wibowo (2015) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

**Pengertian Teamwork.** Kerjasama tim merupakan kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat dipublikasikan), dan yang memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim. Teamwork adalah salah satu sarana terbaik dalam mengarahkan dari berbagai talenta dan bisa memberi solusi yang inovatif dalam suatu pendekatan. Ada beberapa faktor yang mendasari dibentuknya sebuah tim dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut: Rasa tanggung jawab dari dua orang atau lebih dapat membuat pekerjaan leboh serius dikerjakan. Saling berkontribusi dalam mengerjakan tugas-

tugas yang diberikan instansi. Anggota tim dapat saling mengenal atau saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu. Kerjasama tim dapat membina kekompakan dalam suatu instansi.

**Pengembangan Hipotesis**

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement.** Lingkungan kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman memberikan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja menjadi meningkat dan apabila didukung dengan fasilitas kerja yang memumpuni menyebabkan tingkat produktivitas dan keterikatan pegawai terhadap perusahaan meningkat juga. Peranan hal ini didukung penelitian Firnanda & Wijayati (2021), yang meneliti tentang Pengaruh Perceived Organizational Support, Self-Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement

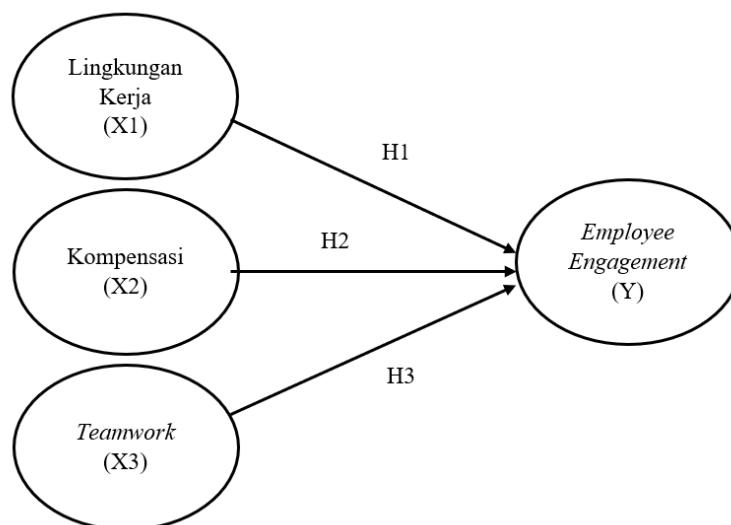
H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Employee Engagement karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali.

**Pengaruh Kompensasi terhadap Employee Engagement.** Semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan semakin berpengaruh terhadap semangat dan kinerja karyawan serta komitmen mereka pada organisasi juga meningkat sehingga semakin besar kemungkinan tingkat employee engagement meningkat. Peranan hal ini didukung penelitian Dudija (2020), yang meneliti tentang Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Employee Engagement.

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Employee Engagement karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali.

**Pengaruh Teamwork terhadap Employee Engagement.** Membuat hubungan baik dengan karyawan tidak hanya dengan memberi kenaikan gaji atau penghargaan tertentu yaitu bisa dengan membangun komunikasi yang baik yang mengacu pada terciptanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan baik untuk karyawan maupun perusahaan. Peranan hal ini didukung penelitian Istiqomah, Pardiman & Khalikussabir (2021), yang meneliti tentang Pengaruh Organizational Justice dan Team Work Terhadap Employee Engagement.

H3: Teamwork berpengaruh positif terhadap Employee Engagement karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali.



**Gambar 3.** Kerangka Konseptual

## METODE

**Waktu dan Tempat Penelitian.** PT. PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali. Sebuah perusahaan yang beralamat di Jalan JCC, Kel. Gandul, Kec. Cinere, Depok. Dengan objek penelitiannya adalah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali. Waktu penelitian pada penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Oktober 2021 sampai dengan November 2021.

**Desain Penelitian.** Desain penelitian adalah kerangka metode dan teknik penelitian yang akan digunakan sebagai pedoman untuk melakukan proses penelitian. Dalam desain penelitian, yang penulis gunakan yaitu pendekatan metode penelitian kuantitatif.

### Populasi dan Sampel Penelitian

#### Populasi penelitian

Menurut Sugiyono (2018), populasi merupakan totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali dengan jumlah 506 karyawan pada bulan Oktober 2021.

**Sampel.** Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik proportional random sampling. Proportional random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, dimana dengan ukuran populasi sebanyak 506 karyawan pada bulan Oktober 2021, dan presisi 5%, maka ukuran sampel adalah 225 karyawan.

#### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data dikumpulkan dari berbagai sumber yang dapat dijadikan bahan penelitian, cara yang digunakan ialah sebagai berikut :

1. Metode survey. Metode survey adalah metode yang dilakukan bila data yang dicari sebenarnya sudah ada dilapangan atau disasaran penelitian lainnya.
2. Instrumen penelitian. Instrumen yang digunakan dalam metode ini adalah kuisisioner, yaitu teknik untuk mendapatkan data dengan mengisi angket atau kuisisioner. Kuisisioner di distribusikan kepada masing-masing karyawan secara online menggunakan google form dengan media whatsapp baik didistribusikan melalui group maupun chat pribadi.

**Metode Analisis Data.** Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM berbasis komponen atau varian dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program Partial Least Square (Smart-PLS) versi 4.0 PLS. PLS adalah suatu teknik statistic multivariat yang bisa untuk menangani banyak variabel respon serta variabel eksplanatori sekaligus. PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau component based structural equation modeling. Tujuan dari PLS adalah mencari hubungan linear prediktif optimal yang ada pada data. Partial Least Square merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. PLS pada dasarnya didefinisikan oleh dua persamaan, yaitu inner model dan outer model

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Gambaran Umum Perusahaan.** PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali merupakan salah satu unit di PT PLN (Persero) yang terletak di daerah Jawa Barat, tepatnya berada di Depok, Jawa Barat. PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali adalah unit PLN yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan pengoperasian sistem Jawa Madura dan Bali dalam mengatur kelistrikan se Jawa-Bali. PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali terdiri dari 1 unit induk dan 5 Unit Pelaksana di PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali (UIP2B JAMALI), yaitu Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali, UP2B DKI Jakarta dan Banten, UP2B Jawa Barat, UP2B Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta, UP2B Jawa Timur, dan UP2B Bali.

### Deskripsi Responden

**Tabel 2.** Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	135	60%
Perempuan	90	40%
<b>Jumlah</b>	<b>225</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 60% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 40%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas berjenis kelamin laki-laki dikarenakan PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali adalah unit PLN yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan pengoperasian sistem Jawa Madura dan Bali dalam mengatur kelistrikan se Jawa-Bali yang didominasi pada pekerjaan Dispatcher dan pemeliharaan SCADA dan gardu induk.

**Tabel 3.** Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Jabatan

Jenjang Jabatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Fungsional	149	66%
Struktural	76	34%
<b>Jumlah</b>	<b>225</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jenjang jabatan, sebagian besar responden berjenjang jabatan Fungsional sebanyak 66%, sedangkan responden yang berjenjang jabatan Struktural sebanyak 34%. Fakta ini berdasarkan data FTK tahun 2021 PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali yaitu sebanyak 519 dengan rincian struktural sebanyak 163 dan fungsional sebanyak 356. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berjenjang jabatan Fungsional.

**Tabel 4.** Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 5 tahun	73	32%
5 s.d 10 tahun	63	28%
> 10 tahun	89	40%
<b>Jumlah</b>	<b>225</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan masa kerja, sebagian responden sudah bekerja selama > 10 tahun sebanyak 40%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali mayoritas sudah bekerja selama > 10 tahun. Lamanya masa kerja dari karyawan akan memberikan pengaruh pada kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya selain itu karyawan yang berpengalaman dapat menangani masalah yang terjadi di lapangan dan merupakan prediktor yang kuat dalam meningkatkan kinerjanya.

**Tabel 5.** Hasil Pengujian Convergent Validity

	<i>Employee Engagement</i>	Kompensasi	Lingkungan Kerja	<i>Teamwork</i>	Keterangan
EE4	0,858				Valid
EE6	0,890				Valid
EE7	0,914				Valid
EE8	0,860				Valid
EE10	0,833				Valid
EE12	0,850				Valid
K1		0,814			Valid
K2		0,864			Valid
K3		0,736			Valid
K4		0,789			Valid
K5		0,853			Valid
K6		0,789			Valid
K9		0,712			Valid
LK1			0,790		Valid
LK3			0,819		Valid
LK5			0,816		Valid
LK7			0,819		Valid
LK9			0,786		Valid
LK11			0,757		Valid
T1				0,750	Valid
T2				0,705	Valid
T3				0,853	Valid
T5				0,815	Valid
T6				0,720	Valid
T7				0,835	Valid

Berdasarkan dari hasil pengujian convergent validity pada Gambar 4 dan Tabel 5 dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity karena memiliki factor loading diatas 0,70.

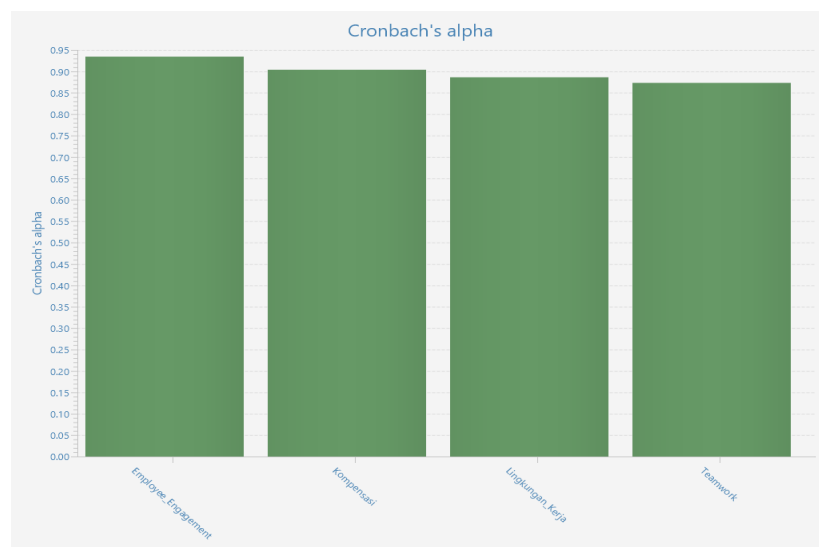
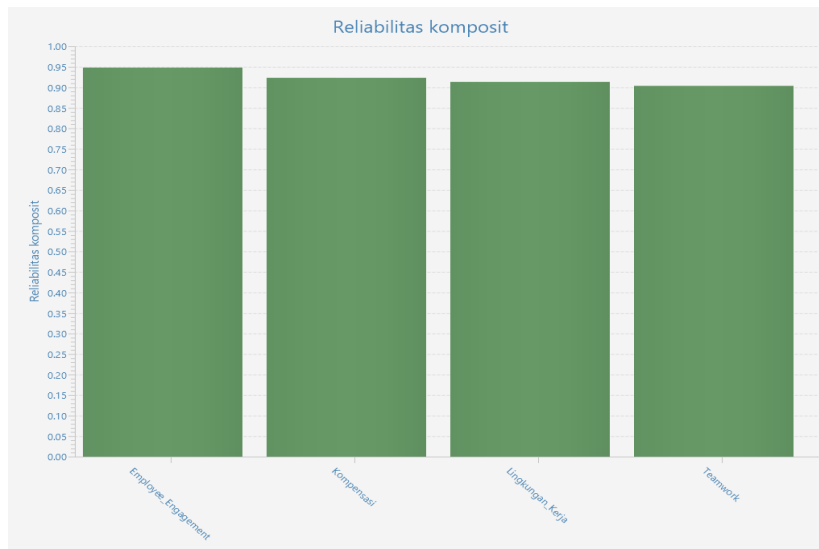
**Tabel 6.** Hasil Pengujian AVE

	<i>Average Variance Extrated (AVE)</i>
<i>Employee Engagement</i>	0,753
Kompensasi	0,637
Lingkungan Kerja	0,633
<i>Teamwork</i>	0,611

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari Average Variance Extracted ( $\sqrt{AVE}$ ) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk yang lainnya dalam model. Dari nilai AVE berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

**Tabel 7.** Hasil Pengujian Compostie Reliability dan Cronbach’s Alpa

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Reliabilitas komposit</i>
<i>Employee Engagement</i>	0,934	0,948
<i>Lingkungan Kerja</i>	0,886	0,913
<i>Kompensasi</i>	0,904	0,923
<i>Teamwork</i>	0,873	0,904



Pengujian composite reliability dan cronbach’s alpha bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian dan mengukur internal consistency, sehingga nilai harus di atas 0,70.

Apabila seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability maupun  $\geq 0,70$  hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

**Tabel 8.** Hasil R-Square

	<b>R-square</b>
<b>Employee Engagement</b>	0,587

Berdasarkan dari hasil Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,587 yang mempunyai artian bahwa model tersebut memiliki tingkat goodness-fit yang cukup baik.

**Tabel 9.** Nilai f-Square

	<b>Employee Engagement</b>	<b>Kompensasi</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Teamwork</b>
<b>Employee Engagement</b>				
<b>Lingkungan Kerja</b>	0,034			
<b>Kompensasi</b>	0,308			
<b>Teamwork</b>				

Berdasarkan hasil dari Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai f-Square yang efek size besar dengan kriteria F Square  $> 0,35$  adalah tidak ada. Dan yang efek sedang yaitu dengan F Square antara 0,15 sd 0,35 adalah Kompensasi terhadap Employee Engagement. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement termasuk kecil sebab nilai f- Square berada dalam rentang 0,02 sd 0,15. Sedangkan pengaruh diabaikan tidak ada karena tidak ada yang mempunyai nilai f square  $< 0,02$ .

**Tabel 10.** Nilai Rata-Rata AVE Dan Rata-Rata R2

	<b>Average Variance Extrated (AVE)</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
<b>Employee Engagement</b>	0,753	0,587
<b>Kompensasi</b>	0,637	
<b>Lingkungan Kerja</b>	0,633	
<b>Teamwork</b>	0,611	
<b>Rata-Rata</b>	0,659	0,587

Berdasarkan perhitungan Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa nilai GOF yang dihasilkan adalah sebesar 0,386 dapat disimpulkan bahwa tingkat kesesuaian antara inner model dengan outer model adalah memiliki tingkat kelayakan yang besar karena menghasilkan nilai GOF diatas 0.36.

**Tabel 11.** Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel asli	T statistik	P values	Keterangan
Lingkungan_Kerja -> Employee Engagement	0,212	2,424	0,016	Diterima
Kompensasi -> Employee Engagement	0,587	7,787	0,000	Diterima
Teamwork -> Employee Engagement	0,006	5,167	0,000	Diterima

Berdasarkan tabel 11 terlihat bahwa 3 (tiga) hipotesis penelitian dapat dijawab sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement. Berdasarkan hasil dari Tabel 11 pengaruh lingkungan kerja terhadap employee engagement berdasarkan uji H1 pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja terhadap employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement karena, nilai original sample sebesar 0,212 dan T-statistik sebesar 2,424 (>1,64) atau dapat dilihat dari P-value 0.016 (<0.05). Dan hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.
- 2) Kompensasi terhadap Employee Engagement. Berdasarkan tabel 11 terlihat bahwa kompensasi terhadap employee engagement berdasarkan uji H2 pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa variabel kompensasi terhadap employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement karena, nilai original sample sebesar 0,587 dan T-statistik sebesar 7,787 (>1,64) atau dapat dilihat dari P-value 0,000 (<0.05). Dan hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.
- 3) Teamwork terhadap Employee Engagement. Teamwork terhadap employee engagement berdasarkan uji H3 pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa variabel Teamwork terhadap employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement karena, nilai original sample sebesar 0,006 dan T-statistik sebesar 5,167 (>1,64) atau dapat dilihat dari P-value 0,000 (<0.05). Dan hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement.** Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement berarti menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan secara signifikan meningkatkan employee engagement, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik akan secara signifikan menurunkan employee engagement. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firnanda & Wijayati (2021). Melalui pendekatan Lingkungan Kerja. Membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement.

**Pengaruh Kompensasi terhadap Employee Engagement.** Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement berarti menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik akan secara signifikan meningkatkan employee engagement, begitu juga sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan secara signifikan menurunkan employee engagement. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dudija (2020). Membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement.

**Pengaruh Teamwork terhadap Employee Engagement.** Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Teamwork berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement hal tersebut berarti menunjukkan bahwa Teamwork yang baik akan secara signifikan meningkatkan employee engagement, begitu juga sebaliknya apabila Teamwork yang di dapat kurang baik maka akan secara signifikan menurunkan employee engagement. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Istiqomah, Pardiman & Khalikussabir (2021). Membuktikan bahwa Teamwork berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement.

## PENUTUP

**Kesimpulan.** Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dipaparan oleh bab sebelumnya mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Teamwork Terhadap Employee Engagement pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali (UIP2B JAMALI)” maka kesimpulan yang dapat di paparan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berperan penting dan berdampak positif terhadap employee engagement, hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja yang diterapkan di dalam perusahaan tentu dapat meningkatkan employee engagement di dalam perusahaan. Sebaliknya apabila kurang baiknya Lingkungan Kerja diperusahaan maka tentu akan berdampak kurang baik pula terhadap employee engagement di dalam perusahaan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai peran yang penting dan berdampak positif terhadap employee engagement, karena Kompensasi yang diberikan sebagaimana mestinya akan secara signifikan meningkatkan employee engagement, begitu juga sebaliknya apabila Kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan secara signifikan mengurangi employee engagement.
3. Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Hal ini menunjukkan bahwa Teamwork berperan penting dan berdampak positif terhadap employee engagement, karena semakin baik Teamwork di perusahaan maka akan semakin baik pula employee engagement. Sebaliknya apabila kurang baiknya Teamwork di perusahaan maka akan kurang baik pula employee engagement.

**Saran.** Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti bermaksud untuk memberikan saran serta masukan kepada beberapa pihak. Adapun beberapa saran yang dapat diberikan ialah sebagai berikut :

### Bagi Perusahaan.

1. Saran yang dapat di berikan terkait variabel Lingkungan Kerja adalah sebaiknya bagian K3L dan umum dapat memberikan arahan, pelatihan serta panduan SOP agar bagian keamanan dapat lebih memahami pekerjaan dan tugas utamanya sehingga karyawan dapat menikmati pekerjaannya dan meningkatkan keterlibatannya. Dengan meningkatkan “tersedianya fasilitas untuk karyawan” hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari diri mereka, sehingga dapat meningkatkan employee engagement yang lebih baik pula.
2. Saran yang dapat di berikan terkait varibel Kompensasi adalah sebaiknya organisasi dapat lebih memperhitungkan besaran gaji/upah yang diberikan kepada karyawan serta dapat mempertimbangkan untuk melihat dari sisi lain sebagai perhitungan besaran gaji/upah

- seperti beban kerja, jenjang jabatan, dll agar yang diterima oleh karyawan sesuai. Dengan lebih memperhatikan “gaji/upah” tersebut, maka dapat menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan menciptakan kesejahteraan karyawan. Sehingga karyawan dapat meyakini bahwa organisasi dimana tempatnya bekerja dapat memberikan gaji/upah sesuai dengan beban kerja atau penilaiannya, hal tersebut dapat menimbulkan komitmen dan perasaan senang seorang karyawan, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan tersebut.
3. Saran yang dapat di berikan terkait Teamwork adalah sebaiknya organisasi atau setiap tim dapat lebih terbuka terhadap masukan dan saran karyawan dan andil dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, memberikan pelatihan serta juga memberikan fasilitas yang di butuh oleh karyawan yang dapat mendukungnya dalam bekerja. Dengan mendapatkan sikap “mau bekerjasama” maka dapat menciptakan keterlibatan yang baik bagi karyawan, sehingga para karyawan meyakini bahwa organisasi tempatnya bekerja sudah dapat memenuhi employee engagement, hal tersebut dapat membentuk sebuah kepercayaan dan komitmen para karyawan untuk dapat memenuhi kewajiban terhadap organisasi karna telah memiliki ikatan rekan kerja yang baik dengan menciptakan employee engagement yang baik, hal tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan employee engagement.

**Bagi Peneliti Selanjutnya.** Penulis menyarankan untuk dapat mengembangkan variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini yang terdapat pada variabel pra survey seperti kebijakan perusahaan, budaya perusahaan, kepemimpinan dan pengawasan, reputasi perusahaan, manajemen karir, pelatihan dan pengembangan ataupun performance management yang telah dilakukan oleh para ahli dan peneliti terdahulu.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afifah, A. Y. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dimediasi Oleh Kerja Tim (Studi Pada Generasi Milenial Di Indonesia). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Afryana, S. D. (2018). Pengaruh Sense Of Belonging Terhadap Employee Engagement (Studi di Bandung Echnopark). *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 45–57.
- Anugra, A. T., & Saragih, H. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement di PT. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Bandung Ritel. *Almana Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol.2(No.3), Page 99-106.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>
- Bakker, A.B dan Leiter, M.P (2010). *Work Engagement: a handbook of essential theory and research*. New York. Psychology Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2013). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. England: Pearson.
- Dudija, S. A. dan N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Employee Engagement Pada CV. Semar Dan CV. Punakawan Semar Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, EkonoI Dan Akuntansi)*, 4(3), 1310–1324.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Gallup, S. 2006. *Engaged Employees Inspire Company Innovation*. France (FR): Gallup

- Management Journal.
- Gallup. (2013). *State of the Global Workplace: Employee Engagement Insight for Business Leaders Worldwide*. New Jersey: Gallup, Inc.
- Hariani, N., & Muafi, M. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Employee Engagement Dimoderasi Etika Kerja Islam. *Telaah Bisnis*, 21(1), 1. <https://doi.org/10.35917/tb.v21i1.210>
- Hasibuan, H. A. (2019). Dominasi Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Pegawai ASN Di Medan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 90–98.
- Istiqomah, R., Pardiman, & Khalikussabir. (2021). Pengaruh Organizational Justice dan Team Work Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(10), 37–48.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (cet. ke-2). Depok: Rajawali Pers
- Khairunisa, S. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional Terhadap Employee Engagement. 1–16.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawati, Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 8(6), 23–34.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee Engagement*. Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781444306538>
- Mangkunegara A.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176. <http://www.ejournal-academia.org/index.php/renaissance>
- Noor Ferry Aditya, Robiansya, S. Y. (2020). Pengaruh organizational justice terhadap tingkat employee engagement. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 199–208.
- Prativi, A. Y., & Yulianti, P. (2020). Pengaruh Organizational Justice terhadap Employee Engagement melalui Organizational Identification. *Jurnal Maxispreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 10(1), 128. <https://doi.org/10.30588/jmp.v10i1.592>
- Putri, L. M., & Wardhana, A. (2020). the Effect of Compensation on Employee Engagement At Pt Pln (Persero) Main Distribution Unit West Java Employees Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. 7(2), 6506–6513. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/14023/13763>
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2012). *Organizational Behavior* (14th ed). Edinburg: Pearson education.
- Sadida, S. N. & N. (2020). Relasi Baik , Kerja Menjadi Asyik : Studi Kualitas Interaksi Atasan Bawahan Terhadap Employee Engagement Generasi Y. Prosiding Seminar Nasional Dan Call Paper “Psikologi Positif Menuju Mental Wellness,” 110–116. <http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/23>.
- Sarinah, A. M., & Prasadja, R. (2018). The Effect of Work Autonomy, Self-Efficacy and Work Engagement towards Organizational Commitment. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, VI(2), 31–44. <http://ijecm.co.uk/>

- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Srimulyani, V. A. (2020). Talent Management dan Konsekuensinya terhadap Employee Engagement dan Employee Retention. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(4), 538–552. <https://doi.org/10.31842/journalinobis.v3i4.157>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Manajemen. Yogyakarta: Penerbit Alfabeta.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135-144>
- Vania, E., Devi, K., & Thio, S. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Employee Engagement Di Hotel “X” Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen ...*, 2004, 38–45. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/7442>
- Wibowo. 2015. Perilaku dalam Organisasi edisi kedua. Jakarta (ID): Rajawali Pers.
- Yulianti, S., Ahman, E., & Suwatno, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 8–15. <https://doi.org/10.17509/jimb.v9i1.12976>
- Yuswardi. 2019. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 2(2):194-205.