

DAMPAK SELF EFFICACY, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT KARYAWAN CV. PAKUAJI KABUPATEN TEGAL

Catur Wahyudi¹⁾, Setyowati Subroto²⁾

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal
e-mail: ¹⁾caturwahyudi68@yahoo.co.id, ²⁾titie.putri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif klasik dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh dengan 42 responden. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa self efficacy tidak berpengaruh terhadap employee engagement. Perceived organizational support memiliki berpengaruh terhadap employee engagement. Lingkungan kerja memiliki berpengaruh terhadap employee engagement. Secara bersama self efficacy, perceived organizational support dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Employee engagement. Implikasi penilitan yang dapat diterapkan pada perusahaan adalah karyawan perlu mendapat perhatian lebih, seperti memberikan pelatihan dan memberikan karyawan kesempatan untuk mencoba agar karayawan merasa lebih percaya diri dalam bekerja, memperhatikan lingkungan kerja bagi karayawan khususnya pada indikator-indikator yang mendukung seperti tempat ibadah, kantin, ruangan tempat peralatan yang rapih dan ruangan tempat kerja yang bersih.

Keywords: Self efficacy; perceived organizational support; lingkungan kerja; employee engagement

ABSTRACT

This research is a classic associative research with a quantitative approach. The sampling method used is saturated sampling method with 42 respondents. The statistical analysis used in this study is Multiple Linear Regression analysis with the help of SPSS. The results of this study explain that self-efficacy has no effect on employee engagement. Perceived organizational support has an effect on employee engagement. The work environment has an influence on employee engagement. Together self efficacy, perceived organizational support and work environment have an influence on employee engagement. The implications of research that can be applied to companies are that employees need to get more attention, such as providing training and giving employees the opportunity to try so that employees feel more confident at work, paying attention to the work environment for employees, especially on supporting indicators such as places of worship, canteens, neat equipment room and clean work area.

Keywords: Self efficacy; perceived organizational support; work environment; employee engagement

I. PENDAHULUAN

Vitalnya peran sumber daya manusia yang bermutu dapat menjadi suatu semangat dan motivasi tersendiri untuk perusahaan agar dapat memberikan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga karyawan tersebut dapat terikat (Tabak & Hendy, 2016). Ada 36% karyawan di Indonesia yang mengalami kondisi sangat terikat (*engaged*) dan 17% karyawan tidak terikat (*not engaged*) yang dapat menimbulkan risiko menurunnya produktivitas serta kinerja karyawan. Di samping itu, 23% lainnya dimasukkan kedalam golongan karyawan yang hampir terikat yang disebabkan karena mereka merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja. Sisanya dimasukkan kedalam golongan kelompok yang memisahkan diri. Karyawan yang terikat (*engaged*) tentunya akan dapat memberikan kontribusi yang maksimal serta mencurahkan dedikasi, waktu, tenaga, pikiran dan semua sumber daya yang dia punya untuk kejayaan perusahaan (Priambodo, 2019).

Self efficacy memiliki potensi untuk membangun rasa *engagement* karyawan, kepuasan kerja, gaya belajar, dan peningkatan kinerja (Chaudhary, 2013). *Self efficacy* dapat diartikan sebagai kepercayaan dan keyakinan diri individu dengan kemampuannya agar dapat bekerja dengan lebih maksimal sehingga dapat menggapai suatu keberhasilan (Trilolita, 2017). *Self efficacy* sangat penting keberadaannya bagi diri setiap individu karyawan, karena dengan menaikkan kemampuan dan kepercayaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan oleh perusahaan, maka perusahaan akan berjalan dengan lebih maksimal dan kinerja karyawan akan mengalami kenaikan. Karyawan juga akan menjadi merasa terikat dengan pekerjaannya dikarenakan dengan sadar dan bertanggung jawab karyawan akan mengerahkan segala yang dimilikinya untuk kesuksesan perusahaan (Agu, 2015).

Perceived Organizational Support (POS) menggambarkan jenis dukungan organisasi yang berkembang melalui interaksi antara karyawan dengan agen organisasi seperti supervisor/atasan, *Perceived organizational support* juga menggambarkan kepercayaan diri pada karyawan mengenai tolok ukur perusahaan dalam menilai kinerja maupun simpati dengan kesejahteraan karyawan (Yongxing, 2017). Ketika perusahaan mengerahkan dukungannya dengan maksimal kepada karyawan, maka karyawan secara sadar maupun tidak sadar akan membalas dukungan tersebut dengan kerja keras mereka, memberikan seluruh tenaga dan pikiran mereka pada pekerjaan serta meningkatkan kinerja. Karyawan juga akan secara otomatis semakin percaya diri dalam melakukan pekerjaannya, semakin

tinggi persepsi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi pula *self efficacy* dan *engagement* atau keterikatan karyawan pada perusahaan (Purwaningtyas & Septyarini, 2021).

Lingkungan kerja menjadi salah satu di antara berbagai penyebab utama yang harus diberi penilaian oleh organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman (Hanaysha, 2016). Lingkungan kerja menjadi sebuah tempat karyawan bekerja yang di dalamnya terdapat berbagai fasilitas baik sarana dan prasarana atau segala sesuatu yang menyokong kinerja karyawan (Suwondo & Sutanto, 2015). Ketika suasana lingkungan kerja dirasa cukup kondusif dan memadai maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan, tingkat stress dan konflik akan mengalami pengurangan, kepuasan kerja akan meningkat, meningkatkan tanggung jawab diantara karyawan serta karyawan akan merasa lebih terikat dengan pekerjaannya (Razak, 2016).

Penelitian dilakukan di CV. Pakuaji Kabupaten Tegal, Perusahaan kecil yang bergerak dibidang produksi olahan kayu seperti kursi, meja, dan mebel lainnya. Hasil dari observasi singkat yang telah dilakukan peneliti pada CV. Pakuaji Kabupaten Tegal, Peneliti menemukan fenomena bahwa ada pekerja yang tidak terlalu bersemangat, antusias serta kurang menikmati pekerjaannya. beberapa juga di temukan tidak betah berlama-lama ditempat kerja yang dapat dilihat pada saat waktu setelah istirahat banyak karyawan yang tidak tepat waktu saat masuk kerja. Dalam mini observasi yang dilakukan menunjukkan beberapa karyawan masih kurang percaya diri dan takut akan keasalahan dalam melakukan pekerjaannya yang berakibat pada kecacatan produk, kerusakan mesin dan lain-lain. Beberapa karyawan yang lain juga masih belum bisa mengatur hal-hal lain yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kondisi lingkungan di CV. Pakuaji Kabupaten Tegal juga dapat dikatakan kurang kondusif, Karena banyaknya debu dan serbuk hasil dari pemotongan kayu yan tidak cepat diolah kembali oleh perusahaan sehingga menumpuk, suara mesin-mesin produksi yang juga sangat bising dan mengganggu ditambah dengan tidak disediakannya alat penutup telinga. Kondisi tempat kerja juga kurang nyaman bagi karyawan, mulai dari dinding yang berlubang yang dapat menyebabkan air dapat masuk melalui dinding yang berlubang ketika hujan, tempat istirahat yang kurang memadai, tidak adanya fasilitas kesehatan. lebih dari setengah populasi karyawan juga tidak memakai alat pelindung seperti helm, sarung tangan, masker dan alat pelindung mata padahal perusahaan telah menyediakan Alat Pelindung Diri (APD). Fakta ini menunjukkan bahwa masih kurangnya rasa *employee engagement* pada beberapa pekerja tersebut. Sehingga perlu ditelusuri dan

dicari tahu apa yang menyebabkan semua faktor-faktor tersebut bisa terjadi dan dapat mempengaruhi keterikatan karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Pakuaji Kabupaten Tegal tentang adanya isu yang berkenaan dengan *self Efficacy*, *Perceived Organizational Support* dan lingkungan kerja yang belum maksimal pada diri karyawan dan perusahaan. Maka alasan tersebutlah yang mendasari penelitian ini mengambil judul “Pengaruh *Self Efficacy*, *Perceived Organizational Support* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement* Karyawan CV. Pakuaji Kabupaten Tegal”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Employee Engagement*

Employee engagement adalah keterlibatan psikologis yang lebih lanjut melibatkan dua komponen penting, yaitu *attention* dan *absorption*. *Attention* mengacu pada ketersediaan kognitif dan total waktu yang digunakan seorang karyawan dalam memikirkan dan menjalankan perannya, sedangkan *Absorption* adalah memaknai peran dan mengacu pada intensitas seorang karyawan fokus terhadap peran dalam organisasi (Schaufeli & Bakker Rothbard, 2004). Sedangkan menurut Chiemeke (2019) *Employee engagement* merupakan hal yang vital untuk perusahaan dan juga menjadi salah satu elemen kunci untuk mencapai keberhasilan organisasi

2.2 *Self Efficacy*

Self Efficacy adalah keyakinan yang dimiliki oleh individu tentang kemampuan atau ketidakmampuan yang dimiliki untuk menampilkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu. Sehingga konsep *self-efficacy* berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang timbul pada individu untuk disatukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa depan nanti (Bandura, 1997).

2.3 Perceived Organizational Support

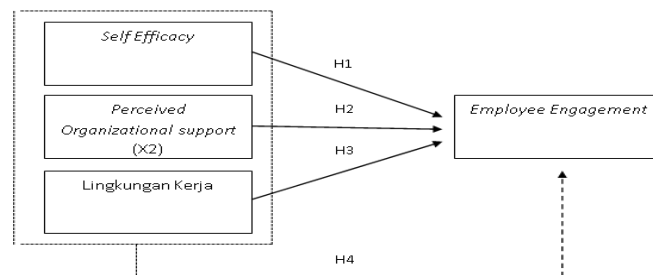
Perceived Organizational Support (POS) menjadi suatu anggapan pekerja yang berorientasi ke rasa yakin seberapa jauh perusahaan atau organisasi menilai kinerja, memberi dukungan, dan simpati terhadap kesejahteraan pekerja (Caesens & Stinglhamber, 2014). Sedangkan menurut Rhoades & Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi menacu pada bagaimana persepsi karyawan mengenai seberapa jauh organisasi menilai kontribusi para karyawan dan peduli akan kesejahteraan mereka.

2.4 Lingkungan Kerja

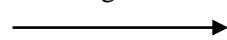
Lingkungan kerja merupakan suatu keseluruhan kebutuhan sarana prasarana yang ada di sekitar perusahaan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sarana dan prasarana tersebut meliputi berbagai kondisi lingkungan yang terjadi di tempat kerja. Tak hanya kondisi sarpras saja, kondisi fisik dan psikis karyawan juga harus diperhatikan karena penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki suasana hati yang baik dalam bekerja (Sutrisno, 2009). Sedangkan menurut Ahyari (2015). Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Konseptual



Keterangan :



Hubungan atau pengaruh Parsial



Hubungan atau pengaruh Simultan

2.6 Hipotesis

H1 : *Self efficacy* berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Pakuaji Kabupaten Tegal.

H2 : *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV. Pakuaji Kabupaten Tegal.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Pakuaji Kabupaten Tegal.

H4 : *Self efficacy*, *perceived organizational support* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV. Pakuaji Kabupaten Tegal

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif klasik dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh dengan 42 responden. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS. Penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan CV. Pakuaji Kabupaten Tegal yang berjumlah 42 karyawan yang terdiri dari.

Tabel 1. Jumlah Populasi

No	Bagian	Jumlah
1	Mandor	1
2	<i>Customer service</i>	1
3	<i>Designer</i>	3
4	<i>Cutting</i>	10
5	<i>Assambling</i>	13
6	<i>Finishing</i>	9
7	<i>Packing</i>	5
Jumlah		42

Menurut Sugiyono (2017:136) populasi adalah wilayah atau kawasan generalisasi yang tersusun atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan yang didapat.

3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini akan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dimana dalam teknik pengambilan sampel jenuh ini akan melibatkan seluruh anggota karyawan yang berjumlah 42 orang. Menurut Sugiyono (2017:145) teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana didalam penelitian semua anggota atau populasi organisasi akan dijadikan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang akan digunakan berupa kuisisioner dan yang akan menjadi responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan dari CV. Pakuaji Kabupaten Tegal.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dimana variabel ini adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain, variabel (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *self efficacy* (X1), *perceived organizational support* (X2) dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan variabel *employee engagement* (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

a) Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Table 2. Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas

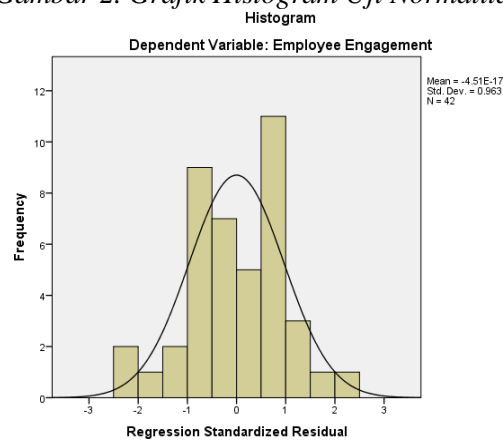
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		42
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37924941
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.054
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olahan Data, 2023

Berdasarkan gambar 2 grafik histogram uji normalitas, menunjukkan bahwa grafik histogram tersebut memberikan pola berbentuk lonceng yang artinya model regresi berdistribusi secara normal.

Gambar 2. Grafik Histogram Uji Normalitas



Sumber: Olahan Data, 2023

b) Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.491	8.028		1.431	.161		
	Self Efficacy	-.056	.194	-.034	-.290	.773	.812	1.232
	POS	.336	.156	.371	2.158	.037	.385	2.598
	LingkunganKerja	.447	.163	.446	2.748	.009	.434	2.305

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Olahan Data, 2023

Nilai *Tolerance* menunjukkan semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada multikolinieritas antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai Varian Inflation Factor (VIF) menunjukkan semua variabel memiliki nilai VIF lebih dari 0,10 artinya terdapat multikolinieritas. Jadi dapat disimpulkan bahwa masih ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c) Uji Autokorelasi

Table 4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.567	.532	3.51011	1.587

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Self Efficacy, POS

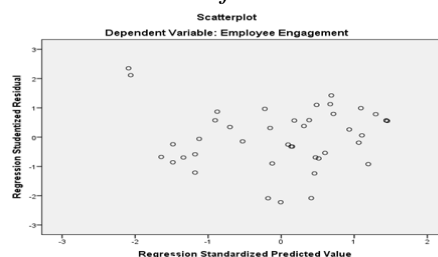
b. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Olahan Data, 2023

Dari hasil uji autokorelasi yang tampak pada tabel didapatkan nilai durbin watson 1,587 hasil uji autokorelasi sebagaimana pada tabel didapatkan Nilai DW hitung sebesar 1,587 karena nilai DW berada diantara $-1 > 1,587 < 2$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi auto korelasi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olahan Data, 2023

Dari grafik *scatterplots* terlihat pada gambar 3 bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas Pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi *Employee Engagement* karyawan berdasarkan masukan variabel independen *Self Efficacy*, *Perceived Organizational Support* serta Lingkungan Kerja.

e) Uji t (Uji Signifikansi secara parsial)

Table 5. Uji t

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	11.491	8.028		1.431	.161		
	Self Efficacy	-.056	.194	-.034	-.290	.773	.812	1.232
	POS	.336	.156	.371	2.158	.037	.385	2.598
	LingkunganKerja	.447	.163	.446	2.748	.009	.434	2.305

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Olahan Data, 2023

Nilai t_{hitung} variabel *Self Efficacy* (X_1) adalah : 0,290 dan nilai t_{tabel} 2,024, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,290 < 2.024$). Dengan menggunakan batas 0,773 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf 5% yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka hipotesis pertama penelitian ini tidak terbukti, ini artinya *Self Efficacy* (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement*(Y).

Nilai t_{hitung} variabel *Perceived Organizational Support* (X_2) adalah : 2,158 dan nilai t_{tabel} 2,024, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,158 > 2.024$). Dengan menggunakan batas 0,037 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka hipotesis pertama penelitian ini terbukti, ini artinya *Perceived Organizational Support* (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement* (Y).

Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X_3) adalah : 2,748 dan nilai t_{tabel} 2,024, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,748 > 2.045$). Dengan menggunakan batas 0,009 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka hipotesis pertama penelitian ini terbukti, ini artinya Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap *employee engagement* (Y).

f) Koefisien Determinasi

Table 6. Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.567	.532	3.51011	1.587

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Self Efficacy, POS

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Olahan Data, 2023

Pengujian dengan determinasi majemuk berfungsi untuk mengukur persentase total di jelaskan oleh regresi. Ini berarti dapat dikatakan penggunaan model koefisien determinasi (R²). Hasil R² (Adjusted R Square) = 0,532 berarti bahwa 53,2 % Employee engagement (Y) di pengaruhi oleh besarnya Self Efficacy (X1), Perceived Organizational Support (X2), Lingkungan kerja (X3) sisanya sebesar 46,8 % dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, perusahaan berusaha sebisa mungkin agar karyawan mampu meningkatkan efikasi diri atau *self efficacy* karyawan dalam bekerja agar usaha yang mereka keluarkan dapat maksimal dan mampu meningkatkan rasa keterikatan atau *employee engagement* karyawan. Demikian pula dengan *perceived organizational support* dan lingkungan kerja yang perusahaan beri demi membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan rasa *employee engagement* karyawan. Namun dari sisi bidang kegiatan perusahaan yang bergerak dibidang produksi furniture siap pakai untuk keperluan rumah tangga dan perkantoran maka kecenderungan skill utama bagi karyawan adalah kemampuan menggunakan sarana dan prasarana atau alat produksi seperti mesin potong, mesin amplas, komputer untuk desain dan peralatan pendukung lain.

4.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee engagement*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,773 lebih besar dari 0,05 dan nilai thitung $0,290 < t_{tabel} 2,024$. Hal ini menunjukkan bahwa *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee engagement*. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pristiwiana & Syihabudhin (2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Implikasi teoritis *self efficacy* karyawan CV. Pakuaji Kabupaten Tegal pada dasarnya merujuk ke pendapat Bandura (1997: 42) bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki oleh individu tentang kemampuan atau ketidakmampuan yang dimiliki untuk menampilkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu. Sehingga konsep *self-efficacy* berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang timbul pada individu untuk disatukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa depan nanti.

4.2.2 Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,037 lebih besar dari 0,05 dan nilai thitung $2,158 > t_{tabel} 2,024$. Hal ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Employee engagement*. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Caesens & Stinglhamber (2014) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Implikasi teoritis dari *perceived organizational support* CV. Pakuaji Kabupaten Tegal pada dasarnya merujuk pada Caesens & Stinglhamber (2014) bahwa *perceived organizational support* (POS) menjadi suatu anggapan pekerja yang berorientasi ke rasa yakin seberapa jauh perusahaan atau organisasi menilai kinerja, memberi dukungan, dan simpati terhadap kesejahteraan pekerja. bagi CV. Pakuaji sendiri pandangan karyawan terhadap apa yang telah perusahaan berikan dalam bentuk apapun sangatlah penting untuk membuat karyawan merasa terikat dan betah untuk bekerja di CV. Pakuaji.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *employee engagement*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,009 lebih besar dari 0,05 dan nilai thitung 2,748 > ttabel 2,024. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu menurut Chaudhry (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara teoritis lingkungan kerja merujuk pada pendapat Mardiana (2005:15) bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Bagi CV. Pakuaji Kabupaten Tegal lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Karyawan yang bekerja pada lingkungan kerja baik dengan sarana kerja yang memenuhi dan mendukung kelancaran tugas-tugas rutin, cenderung dapat mempengaruhi dirinya untuk meningkatkan produktivitas nya.

Temuan yang sama terkait hasil penelitian tersebut diperoleh dari Setiyani (2014) mengatakan adanya dampak signifikan dan positif diantara lingkungan kerja dengan *employee engagement*. Dapat diartikan lingkungan kerja dapat mempengaruhi *employee engagement* karyawan pada CV. Pakuaji Kabupaten Tegal. Dalam hal ini manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan hal-hal yang termasuk dalam lingkungan kerja, agar setiap karyawan memiliki rasa kenyamanan dalam menyelesaikan setiap tugas yang ada.

V. KESIMPULAN

Variabel *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*, yang artinya tinggi rendahnya *self efficacy* tidak dapat mempengaruhi meningkat maupun menurunnya *employee engagement*. Variabel *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee engagement*, yang artinya tinggi rendahnya *perceived organizational support* dapat mempengaruhi meningkat maupun menurunnya *employee engagement*. variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*, yang artinya tinggi rendahnya lingkungan kerja dapat mempengaruhi meningkat maupun menurunnya *employee engagement*.

REFERENSI

- Abadi, R. R. (2020). Effect Of Quality Of Work Life and Employee engagement Towards Job Satisfaction And Employee Performance At PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. *Global Scientific Journal*. 8(8), 2527–2539.
- Adi Robith Setiana, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (A. S. Hamidin, Penyunt.) Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Agu, O. L. (2017). Work Engagement, Organizational Commitment, Self Efficacy and Organizational Growth : A Literature Review. *Information Impact: Journal of Information and Knowledge Management*, 6(1), 14-29.
- Ahyari, A. (2015). *Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi)*. Yogyakarta.
- Amin, M. A. N. (2023). Analisis Efektifitas Pendapatan Pajak Hotel Kabupaten Tegal di Masa Pandemi Covid - 19. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 153–162. <https://doi.org/10.47709/jebma.v2i3.1996>
- Amin, M. A. N., Indriasih, D., & Utami, Y. (2022). Pemanfaatan Limbah Plastik Menjadi Kerajinan tangan Bagi Ibu-Ibu PKK Desa Mejasem Barat, Kecamatan Keramat, Kabupaten Tegal. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 1(2), 35–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.35870/jpmn.v2i1.580>
- Amin, M. A. N., & Irawan, B. P. (2021). Apakah Buyback Stock dapat memberikan Keuntungan Tidak Normal saat Pandemi ? *PERMANA*, 13(1), 46–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.24905/permana.v13i1.159>
- Amin, M. A. N., & Ramdhani, D. (2017). Analysis of Abnormal Return, Stock Return and Stock Liquidity Before and After Buyback Share: Case Study of Companies Listed in Indonesia Stock Exchange in Period of 2011-2015. *Rjoas*, 11(November), 312–323. <https://doi.org/https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-11.37>
- Bandursa, A. (1991). *Self Efficacy Mechanism in Physiological activation and health promoting behavior*. In J, Madden.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of control*. W.H Freeman.
- Biswas, S. &. (2013). Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Vikalpa*, 38(1), 27-40.
- Bourdeau, P. d. (2010). Support, Trust, Satsfaction, Intent to Leave and Citizenship at Organizational Level: A social exchange approach. *Intenational Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 41-58.

- Caesens, G. &. (2014). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Engagement: The Role of Self-Efficacy and Its Outcomes. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*, 259-267.
- Chaudhary, R. R. (2013). Engaged Versus Disengaged: The Role of Occupational Self-Efficacy. *Asian Academy of Management Journal*, 18(1), 91-108.
- Chiemeke, K. C. (2019). Investigating the Impact of Organizational Policy Towards Quality of Work Life on Employee Engagement in Manufacturing Company Nigeria. *European Journal of Economics and Business Studies*, 4(2), 141-152.
- David Yusuf Firnanda, 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).
- Dr. Mahmudah Enny W., S. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Edy, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Kencana.
- Eisenberger, R. H. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eko Perlindungan Sihombing Greis M. Sendow, Y. U. (2018). Pengaruh karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2858-2867.
- Elpanso, T. d. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing di Mediasi Employee Engagement. *Journal Management, Business and Accounting*, 20(3).
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement : A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey- Bass A Wiley Imprint.
- Gallup. (2006). *Engaged Employees Inspire Company Innovation*. France: Gallup Management Journal.
- Ghozali, I. (2011). *teknik analisis regresi berganda. In Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*,.
- Hans Christian Tjandra, A. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Aefektif Karyawan Hotel di Surabaya. 510- 523.

- Heni Ingsiyah, P. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. *Admisi & Bisnis*, 20, 83-92.
- Hermawan, A. (2006). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Hubeis, M. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Manajemen Teori dan terapan*, Vol. 13, 31-48.
- Imran, M. Y. (2020). Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3).
- Jufi Lailatul Muffarikah, M. S. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement. *Gajah Mada Journal Of Psychology*, 6(2), 151-164.
- Kalidass, A. &. (2015). The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5), 82-89.
- Letnan Dalimunthe, M. I. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Perceived Organizational Support dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. 1, 114-126.
- Lunenburg, F. C. (2019). "Organizational Culture-Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z". *National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal*, 29(4), 1-9.
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1).
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 5.
- Musenze, I. A. (2020). Mechanism between Perceived Organizational Support and Work Engagement: Explanatory Role of Self-Efficacy. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 15(10), 234-259.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nusatria, S. (2011). Employee Engagement : Antecedent dan Konsekuensi: Studi pada unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang. *Thesis. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.

- Priambodo, E. P. (2016). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psymphathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213-228.
- Pringgabayu, D. &. (2016). Peningkatan Keterkaitan Karyawan melalui Sistem Rekrutmen, Desain Pekerjaan, Kompensasi dan Iklim Organisasi dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Bina Ekonomi*, 141-162.
- Pristiwiana, O. &. (2020). The Effect of Work Environment on Work Engagement with Self Efficacy As Moderator Variable at Hotel Pelangi Malang Employees. *International Conference on Islam, Economy, and Halal Industry.*, 364-378.
- Purwaningtyas, E. &. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self- Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6, 226.
- Rahyuda, I. B. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Retensi Karyawan Studi Kasus Green Villas Hotel Tuban Bali. *E-Jurnal Manajemen Undud*, 5(2), 810- 837.
- Razak, N. A. (2016). Measuring Reliability and Validity Instruments of Work Environment Towards Quality Work Life. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 520-528.
- Reksohadiprodjo, S. d. (2015). *manajemen Produksi*. Yogyakarta.
- Rhoades, L. E. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 825-836.
- Robbins, S. P. (2012). *Management. Eleventh Edition. England : Pearson*.
- Sarinah, A. M. (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.
- Schaefuli, A. b. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. &. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organization Behavior.*, 25, 293-315.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shore, L. M. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. *Organizational politics, justice, and support: managing the social climate of the workplace*, 149-164.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Siregar, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9, 273- 281.

- Siregar, R. D. (2019, November). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sofyan, D. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18-23.
- Stefani Sebayang, S. M. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management*, 4(1), 335-345.
- Stevani Sebayang, S. M. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT.Finnet Indonesia. *e- Proceeding of Management*, vol.14, 335-345.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Suwondo, D. I. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Tabak, F. &. (2016). Work Engagement: Trust as A Mediator of the Impact of Organizational Job Embeddedness and Perceived Organizational Support. *Organization Management Journal*, 13(1), 21-31.
- Trilolita, V. S. (2017). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1).
- Tyas, A. A. (2019). Model Keterkaitan Lingkungan Kerja, Kompetensi , terhadap Keterikatan Kerja melalui Self Efficacy di Balitbang Kementrian Hukum dan HAM RI. *Conference Paper*, November.
- Widjaja, O. D. (2017). Analisa Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya.
- Wijayati, D. Y. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, self efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement PT.Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3*, 9.
- Windy Putri Arianti, M. H. (2020). Pengaruh Faktor kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal manajemen teori dan terapan*, 13(1).
- Yongxing, G. H. (2017). Work Engagement and Job Performance: the Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Anales de Psicologia*, 33, 708- 713