

Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja

Alfira Nambo¹, Nur Aisyah², Muhammad Asgar³, Raba Nathaniel⁴, Nurhuda⁵

¹⁻⁵Fakultas Ekonomi, Universitas Andi Djemma Palopo

email: nuraisyah06@gmail.com

(Received: October 10, 2024; Revised: October 23, 2024 ; Accepted: February 17, 2025)



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract : *Human Resources (HR) in the company is very important because every company always strives to have quality HR, because without quality HR a company must have a mutually needy relationship. This study examines how much employee engagement, environment and job satisfaction have an influence on employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of employee engagement, work environment and job satisfaction on employee performance of PT Bank Sinar Mas Palopo City Branch. This survey involved 30 employees who work at PT Bank Sinar Mas Palopo City Branch. In this study, the sampling technique used was saturated sampling technique, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. From this study it was found that employee engagement has a significant and negative effect on employee performance at PT Bank Sinar Mas Palopo Branch. The work environment has a significant and negative effect on employee performance at PT Bank Sinar Mas Palopo Branch and job satisfaction has a significant and negative effect on employee performance at PT Bank Sinar Mas Palopo Branch. The results of this study indicate that employee involvement can result in low company performance, work environment conditions that have a negative impact provide uncomfortable physical conditions and can lead to poor occupational safety and health and employees who have significant negative job satisfaction can have a detrimental impact on the company and this can damage the company's reputation.*

Keywords: *Employee Engagement, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak : Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan sangat penting karena setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa dengan SDM yang berkualitas suatu perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan. Penelitian ini mengkaji seberapa besar employee engagement, lingkungan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh employee engagement, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinar Mas Cabang Kota Palopo. Survei ini melibatkan 30 karyawan yang bekerja di PT. Bank Sinar Mas Cabang Kota Palopo. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Dari penelitian ini ditemukan bahwa bahwa employee engagement berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang palopo serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang

palapo Hasil penelitian ini menunjukkan keterlibatan karyawan tersebut dapat berakibat pada kinerja perusahaan yang rendah, Kondisi lingkungan kerja yang memiliki dampak negatif memberikan kondisi fisik yang tidak nyaman serta dapat menimbulkan keamanan dan kesehatan kerja yang buruk serta karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang signifikan negatif dapat memberikan dampak yang merugikan bagi perusahaan dan hal ini dapat merusak reputasi perusahaan.

Kata Kunci : Employee Engagement, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Proses transformasi sosial pada era industri 4.0 yang seras dengan teknologi ini menjadi tantangan tersendiri bagi SDM (Schaar et., 2019). Di pihak lain, pekerja milenial mulai memasuki pasar tenaga kerja dalam satu generasi. Secara demokratis, perubahan terjadi mulai dengan berkurangnya SDM yang mempunyai pengetahuan kerja yang tetap (immanent knowledg) dan dapat mengancam keberadaan pekerja yang minim kemampuan (Ong & Mahazan, 2020).

Salah satu faktor utama yang membedakan antara organisasi yang berhasil dan yang tidak berhasil setelah teknologi dan keuangan adalah Sumber Daya Manusia (Marchington & Wilkinson, 2021). Dalam pengelolaan dan penyajian data, menurut Nijjer & Raj (Nijjer & Raj, 2021), sumber daya manusia, diakui telah menjadi tulang punggung yang menentukan data dan informasi yang dihasilkan, maka peran Sumber Daya Manusia secara konvensional menjadi lebih memiliki kompetensi yang berbasis data kontemporer pada setiap aspek lingkungan bisnis. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan sangat penting karena setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa dengan SDM yang berkualitas suatu perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan sudah seharusnya perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (Rulianti & Nurpibadi, 2023).

Beberapa faktor pendukung yang diduga bermasalah dan mempengaruhi kinerja karyawan seperti keseimbangan kehidupan kerja, kurangnya motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja karyawan, juga keterkaitan karyawan, selain itu Employee engagement juga mendapatkan perhatian dalam kinerja karyawan. Employee engagement atau keterkaitan hubungan karyawan dengan perusahaan. Dalam pengelolaan Employee engagement yang baik dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, melalui fasilitas yang mendukung serta lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan dengan kinerja yang berkualitas dan membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan (Safitri Niken Ayu & Soleh Muhammad, 2022).

Selain Employee engagement yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdapat lingkungan kerja pun yang menjadi aspek lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat seseorang seseorang lebih betah dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik atau buruk dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka lingkungan kinerja dapat diharapkan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya (Rulianti & Nurpibadi, 2023).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor internal, menurut wicaksono dan Gazali (2021), kepuasan kerja adalah perasaan lega bagi individu terhadap pekerjaan yang telah di selesaikan dengan penuh tanggung jawab. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda. Kepuasan kerja sangat di pengaruhi oleh emosional individu, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di dalam karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan di tunjukkan dengan rasa suka sehingga karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari berbagai hal, sebagai contoh karyawan sering mengeluh, tidak patuh, atau menghindari tanggung jawabnya.

PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Jangkauan pusat servisnya untuk daerah Sulawesi Selatan beralamat di Jl. Kelapa RT. 01, RW, 04, Kel. Lagaligo, Kec. Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91911. PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan, yang mana telah berkembang pesat dan memiliki bangunan sendiri. Berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya secara keseluruhan untuk mencapai tingkat produktivitas yang sesuai dengan keinginan manajemen perusahaan jika kinerja karyawan menurun dan tidak stabil.

LANDASAN TEORI

Employee Engagement

Menurut Robbins dalam jurnal Viki Anggreana (2018) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme pekerjaan yang ia lakukan. Menurut Macey dan Schneider dalam jurnal Viki Anggreana (2018), mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu kondisi yang diharapkan memiliki tujuan organisasi, komitmen, antusias, dan fokus kepada usaha. Serta menurut Gobbins (2018) mendefinisikan *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi dimana seseorang karyawan memiliki organisasi, pekerjaan, manajer, atau rekan kerja yang mempengaruhi ia untuk tetap berupaya dalam pekerjaannya.

Menurut berbagai pendapat ahli diatas jadi penulis menyimpulkan bahwa definisi *employee engagement* adalah tentang bagaimana tindakan atau perilaku per individu karyawan yang merasbangga dan sangat loyal dalam pekerjaannya maupun organisasinya, menjadi bagian dari suatu perusahaan yang siap berkomitmen secara fisik, kognitif dan emosional dalam menangani klien, user, konsumen maupun sesama partner kerjanya, serta selalu ingin memberi lebih dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Menurut Siswono dalam Viki Anggreana (2018), Indikator *Employee Engagement* adalah sebagai berikut :

- *Vigor* (Semangat)

Semangat melibatkan tingkat tinggi energi dan ketahanan mental saat bekerja. Vigor dapat dinilai dari tingkat semangat yang ditunjukan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika ia menyelesaikan pekerjaannya, kemauan untuk berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya.

- *Dedication* (Dedikasi)

Dedikasi mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makan, antusiasme, dan kebanggan. Ini ditandai dengan

memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta bangga terhadap pekerjaannya.

- *Absorption* (absorpsi)

Absorpsi adalah aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa begitu terlalu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya sehingga melupakan segala hal yang ada disekitarnya. Tingkat absorption yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu begitu terasa lebih cepat.

Lingkungan kerja

Menurut Herlinda et.al (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Budiarti (2020:92) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Pawirosumarto (2017:519), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Nitisemito (2018:183), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja serta yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Dari beberapa definisi yang diungkapkan oleh para ahli dalam penelitian ini lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Indikator lingkungan kerja digunakan sebagai ukuran melihat pekerjaan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator yang penulis pakai dalam penelitian ini adalah indikator-indikator lingkungan kerja. Nitisemito dalam Romadhoni, (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut yaitu :

- Suasana kerja, setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, dan keamanan di dalam bekerja.
- Hubungan dengan rekan kerja. Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa adanya intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja merupakan alat ukur yang dibutuhkan karyawan di setiap organisasi perkantoran untuk mempermudah pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap individu yang bekerja dalam setiap organisasi sudah sewajarnya mengharapkan akan memperoleh segala sesuatu yang bermanfaat dan menguntungkan bagi diri pribadinya. Pada dasarnya kepuasan kerja hal yang bersifat individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Kepuasan kerja

Menurut Robbins & Judge dalam Puspitawati (2013: 18) Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Hamali (2016:200) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas komariyah (2017:210) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Berdasarkan definisi kepuasan kerja dari para ahli diatas, penulis sampai pada pemahaman bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap dan rasa seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya dan kepuasan kerja tersebut akan 41 didapatkan apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkannya di tempat dia bekerja. Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- Pekerjaan, Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- Promosi, Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- Pengawas, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- Rekan kerja, Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kinerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi

(2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

Menurut Silaen (2021:6) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- Kualitas Kerja, Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.
- Kuantitas Kerja, Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- Ketepatan Waktu, Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.
- Efektifitas, Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- Komitmen, Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

Adapun Hipotesis Pada Penelitian Ini Adalah Sebagai Berikut :

1. Diduga bahwa Employee engagement, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo.
2. Diduga bahwa Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mas Cabang Palopo.
3. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mas Cabang Palopo.
4. Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mas Cabang Palopo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Tujuan pendekatan penelitian menggunakan eksplanatori dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Mulyadi (2019: 90) menjelaskan bahwa objek telaahan penelitian eksplanasi (explanatory research) adalah untuk menguji hubungan antar-variabel yang dihipotesiskan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Palopo yang berjumlah 30 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan teknik sampling jenuh, dimana teknik sampling jenuh merupakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi sederhana yaitu suatu metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen atau variabel *Employee Engagement* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap dependen atau kinerja karyawan (Y). perhitungan statistic dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan

program computer SPSS V.20. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya di ringkas sebagai berikut:

Uji parsial (Uji T)

Tabel 1. Hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	39.499	19.733		2.002
	TOTALX1	.307	.434	.154	.708
	TOTALX2	.004	.368	.002	.992
	TOTALX3	.046	.188	.055	.811

a. Dependent Variable: TOTALY

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Pengaruh *employee engagement*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Berdasarkan hasil pengujian SPSS menunjukkan bahwa variabel pengaruh *employee engagement*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi yang diperoleh X1 sebesar 0,487, X2 sebesar 0,992 dan X3 sebesar 0,811 Dimana suatu variabel X dinyatakan berpengaruh terhadap variabel Y jika tingkat signifikansinya $\leq 0,05$. jadi kesimpulannya variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Berdasarkan tabel diatas dimana analisis ini untuk menganalisis Pengaruh *employee engagement*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Sinar Mas Cabang Palopo diperoleh model persamaan sebagai berikut.

$$Y = 0,307 + 0,004 + 0,046$$

Persamaan analisis sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 39.449 artinya jika X nilai 0, maka kinerja karyawan nilainya 39.449.
- Koefisien regresi variabel X1 (*Employee Engagement*) sebesar 0,307 artinya jika *Employee Engagement* mengalami peningkatan 1 satuan maka tingkat kinerja karyawan (Y) Pt. Bank Sinar Mas Cabang Palopo akan mengalami peningkatan sebesar 0,307 .
- Koefisien regresi variabel X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,004 artinya jika lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka tingkat kinerja karyawan (Y) Pt. Bank Sinar Mas Cabang Palopo akan mengalami peningkatan sebesar 0,004
- Koefisien regresi variabel X3 (Kepuasan Kerja) sebesar 0,046 artinya jika kepuasan kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka tingkat kinerja karyawan (Y) Pt. Bank Sinar Mas Cabang Palopo akan mengalami peningkatan sebesar 0,046

Uji persial (Uji F)

Uji F digunakan menguji hipotesis di lakukan secara bersama-sama untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *Employee engagement* , lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Simultan (Uji F)

Model	of Squares	df	Mean Square		
1 Regression	20.174	3	6.725	.210	.888 ^b
Residual	672.386	21	32.018		
Total	692.560	24			

Berdasarkan hasil analisis data dalam tabel ANOVA maka dapat disimpulkan pada penelitian ini dalam pengambilan Keputusan penelitian berdasarkan pada probabilitas 5% (0,05), dengan ketentuan sebagai berikut:

hipotesis diterima apabila nilai Fhitung > Ftabel dan probabilitas sig < 0,05, maka *employee engagement* , lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo. hipotesis ditolak apabila nilai Fhitung > Ftabel dan probabilitas sig > 0,05, maka *employee engagement* , lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo.

Nilai Fhitung (6.725) > (2.052) dan signifikan sebesar 0,888 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* , lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji koefisien determinasi (R2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistic yang dapat digunakan variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan menurut sugiyono (2014:90) besar nilai R2 yang semakin mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai Adjusted R square, karena dapat lebih dipercaya dalam mengevaluasi nilai regresi. Nilai adjusted R square dapat naik atau turun apabila satu variabel dependen ditambahkan ke dalam model.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.171 ^a	.029	-.110	5.658

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

Dari hasil analisis pengaruh variabel indepen terhadap variabel dependen dari tabel tersebut, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R square). Sebesar 0.29, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (*Employee Enggagement*, Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel

terikat (kinerja karyawan) sebesar 29% sedangkan sisanya 71% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa employee engagement berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang palapo. Hal ini menandakan bahwa employee engagement mempengaruhi kinerja karyawan pada

perusahaan Bank Sinar Mas Cabang palopo. Jika *employee engagement* pada perusahaan Bank Sinar Mas Cabang Palopo berpengaruh signifikan dan negatif, maka keterlibatan karyawan tersebut dapat berakibat pada kinerja perusahaan yang rendah. Keterlibatan karyawan yang signifikan dan negatif merupakan sinyal peringatan bagi perusahaan agar dapat mengambil tindakan perbaikan, dengan melakukan analisis mendalam, mengembangkan strategi yang tepat, dan mengimplementasikannya secara konsisten, maka perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan memperoleh berbagai manfaat positif, seperti peningkatan kinerja, profitabilitas, dan pencapaian tujuan bisnis secara berkelanjutan, hal ini memberi dorongan pada perusahaan bahwa keterlibatan karyawan adalah investasi jangka panjang yang membutuhkan komitmen dan usaha berkelanjutan

Melalui penelitian yang telah dilakukan dengan mengambil teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan hasil data dari koesioner tersebut diolah dengan aplikasi SPSS yang mana kemudian hasil dari koesinoner tersebut memberikan hasil bahwa employee enggagement berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo. *Employee engagement* yang memberi dampak negatif dari keterlibatan karyawan yang rendah ini pada akhirnya dapat menurunkan profitabilitas perusahaan, menghambat pertumbuhan dan dapat mengancam keberlangsungan bisnis dalam jangka panjang.

Terkait dengan Employee engagement yang berpengaruh signifikan dan negatif dari hasil penelitian yang telah kami lakukan, penelitian ini tidak sejalan dengan teori penelitian terdahulu. yaitu, Biyanto Daru Wicaksono Dan Siti Rahmawati (2019) Dengan judul Penelitian Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sekaligus menjawab perumusan masalah dari penelitian. Pertama *employee engagement* di DSITD IPB berada pada kategori baik, elemen vigor, dedication dan absorption dari variabel *employee engagement* semua berada pada kategori baik. Nilai tertinggi diperoleh oleh elemen dedication sedangkan yang paling rendah dari elemen vigor. Kedua kinerja karyawan di DSITD IPB berada pada kategori baik, seluruh aspek dari variabel kinerja karyawan ada pada kategori baik. Ketiga elemen-elemen *employee engagement* seperti *vigor*, *dedication* dan *absorption* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan DSITD IPB sebesar 67,5 persen.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja keryawan pada PT. Bank Sinar Mas Kota Palopo

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang palapo. Penelitian ini menegaskan bahwa jika lingkungan kerja memiliki

dampak negatif maka dapat membawa konsekuensi negatif yang signifikan bagi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang memiliki dampak negatif memberikan kondisi fisik yang tidak nyaman serta dapat menimbulkan keamanan dan kesehatan kerja yang buruk, jika dampak negatif lingkungan kerja non fisik yang buruk akan tetap menimbulkan budaya kerja yang negatif sehingga dapat memunculkan konflik yang dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi, kondisi lingkungan kerja yang memiliki dampak negatif ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan agar dapat menciptakan lingkungan yang lebih baik lagi agar karyawan dapat bekerja dengan kondusif untuk meningkatkan kinerja, produktivitas dan kesejahteraan bersama, karena dengan lingkungan kerja yang positif juga dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang tercipta dengan baik juga demi kesejahteraan karyawan itu akan memberikan serta kontribusi baik dari karyawan ke perusahaan, karyawan yang merasa nyaman dan terlindungi di lingkungan kerja mereka akan cenderung lebih sehat, bahagia, dan mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi dengan lebih baik.

Terkait dengan lingkungan kerja pada penelitian ini, yang mana hasil dari penelitian kami menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan negatif, maka penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu.

Dengan melakukan penelitian dan mengambil teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan koesioner tersebut di bagikan kepada karyawan yang kemudian data nya di olah menggunakan SPSS dan hasil dari koesioner tersebut memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Kota Palopo.

Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar dapat mendukung kinerja karyawan secara maksimal. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan tetapi juga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memotivasi bagi seluruh anggota tim.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Kota Palopo

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang palapo. Penelitian ini menemukan bahwa jika karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang signifikan negatif dapat memberikan dampak yang merugikan bagi perusahaan dan hal ini dapat merusak reputasi perusahaan. Dampak negatif yang muncul dapat berakibat fatal bagi perusahaan dalam jangka panjang bahkan dapat menyebabkan perusahaan bangkrut, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang positif, dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja serta dapat meningkatkan reputasi dan profitabilitas perusahaan, jika karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat, berinisiatif, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Terkait dengan kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan dan negatif dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini tidak sejalan dengan teori penelitian terdahulu. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberi dorongan kepada perusahaan agar memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan dalam

meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan, perusahaan dapat memperoleh manfaat jangka panjang berupa karyawan yang lebih produktif, loyal, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan. penelitian ini dengan hasil signifikan dan negatif dapat menjadi acuan perusahaan dalam memberikan kontribusi penting dalam memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, karena dengan kepuasan kerja karyawan baik dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat, berinisiatif, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik Kesimpulan bahwa : Employee engagement, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Palopo. *Employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Palopo. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Palopo. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Palopo. Berdasarkan hasil dan simpulan yang telah di peroleh dalam penelitian, maka saran yang di sampaikan penulis yaitu peneliti selanjutnya dapat mengganti variabel yang lebih relevan dan mendapatkan hipotesis yang dapat di terima serta mengganti variabel yang lebih intervening

Daftar Rujukan

- Eka Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84– 94.
- Haksanggulawan, A., Hajar, I., & Putera, A. (2023). Neraca Neraca. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, 1(2), 401–407.
- Hardiani, P Mappamiring, M Tafsir, DGR Aulia (2024). Lingkungan Kerja, Konflik Multi-Peran, Stres Kerja Dan Beban Kerja: Sebuah Kajian Tentang Kinerja - *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi* (MEA).
- Hasmin. E, BN Verawati, M Tafsir, N Razak (2024). Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi: Sebuah Kajian Tentang Kinerja - *Economics and Digital Business Review*.
- Kosasih. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Graha Curah Niaga Di Tangerang. *JUBIS* Volume 1 Nomor 1 Tahun 2021 kurzain
- Lisdianti, Gustiana Utari. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Selama Work from Home di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung. *e-Proceeding of Management*: Vol.8, No.5 Oktober 2021
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasidya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkomsel Area Iii Jawa-Bali Nusra Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB) 8 (2): 1-10.

- Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2019). Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang. *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 5(2), 117.
- Prasetya, M. T. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haistar Warehouse Bandung , 12–34.
- Rahmawanti, Nela. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi*
- Rahmatullah, M. (2023). Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepercayaan Diri : Sebuah kajian tentang Kinerja. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(1), 23–28.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers. Rizal,
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858.
- Sandra, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Sawit Sejahtera Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan. 11–34.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, Vol. 4, No. 1, hal. 131–144.
- Sukmawati S (2022). Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Iklim Organisasi, Perilaku Inovatif dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variable Di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng - *Jurnal Sosio Sains*,
- Sunardi, HP dan Manggiasih, Ruth. (2014). Analisis Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di RSUD). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. 14(1): 23-34
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ilmiah Manjaemen*, 5(September), 161–176
- Widiasworo, L. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Indonesia