

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi**

##### **1. Sejarah Singkat Berdirinya PT Panen Embun Kemakmuran**

Penelitian ini dilakukan di PT Panen Embun Kemakmuran yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani, Desa Nusa Indah, RT. 010 RW.002, Kec. Bati-Bati, Kab. Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan. PT Panen Embun Kemakmuran adalah industri yang bergerak dalam di bidang perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan merek “OMBE” yang berdiri sejak 30 Mei 2014 dan mulai beroperasi sejak 20 November 2020.

##### **2. Visi Misi, Kebijakan Halal, dan Kebijakan Mutu PT Panen Embun Kemakmuran**

###### **a. Visi Misi PT Panen Embun Kemakmuran**

PT Panen Embun Kemakmuran memiliki visi yaitu menjadi produsen produk air mineral yang bermutu pilihan konsumen. Sedangkan misi yang dimiliki PT Panen Embun Kemakmuran yaitu:

- 1) Mengembangkan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 2) Memberikan pelayanan prima bagi pelanggan.

### b. Kebijakan Mutu PT Panen Embun Kemakmuran

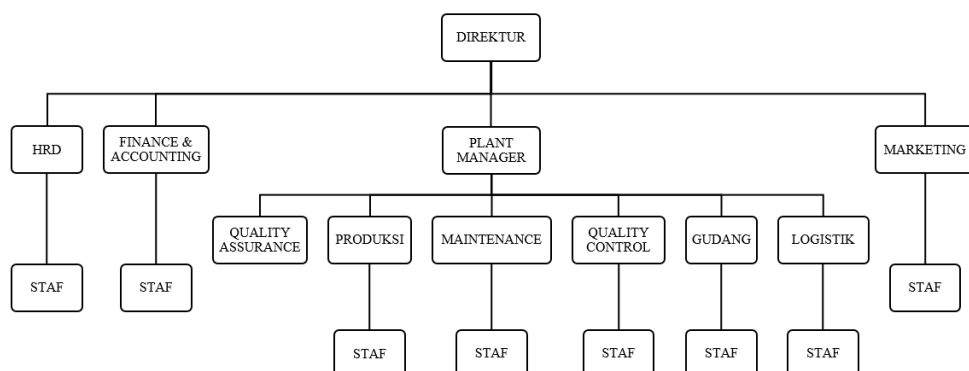
Kebijakan mutu PT Panen Embun Kemakmuran memiliki komitmen dalam memproduksi dan memperdagangkan Air Minum Dalam Kemasan dengan Mutu tinggi, aman, bersih, dan sehat serta halal sesuai dengan bahan yang disetujui oleh pihak LPPOM MUI.

### c. Kebijakan Halal PT Panen Embun Kemakmuran

Kebijakan halal PT Panen Embun Kemakmuran yaitu memproduksi dan memperdagangkan Air Minum Dalam Kemasan dengan mutu tinggi, aman, bersih, dan sehat serta halal melalui proses ramah lingkungan, mematuhi peraturan pemerintah yang berlaku dan selalu memperbaiki serta meningkatkan mutu secara berkesinambungan sesuai dengan harapan pelanggan.

## 3. Struktur Organisasi Operasional PT Panen Embun Kemakmuran

GAMBAR 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI PT PANEN EMBUN KEMAKMURAN



## B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 16 September 2023 – 29 Mei 2024 atau selama 8 bulan yang bertempat di PT Panen Embun Kemakmuran. Pada tanggal 16 September 2023 peneliti melakukan studi pendahuluan dengan mewawancarai supervisor HRD PT Panen Embun Kemakmuran sebagai perwakilan. Setelah melakukan studi pendahuluan kemudian pada 30 April 2024 peneliti menyerahkan surat izin riset dan meminta data terkait jumlah karyawan. Pada tanggal 6-29 Mei 2024 dilakukan pengambilan data secara online dengan kuesioner atau angket melalui *Google Form* yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT Panen Embun Kemakmuran.

## C. Data Demografis Responden

Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Panen Embun Kemakmuran yang berjumlah 137 orang karyawan termasuk karyawan tetap dan *outsourcing*. Berikut data jumlah karyawan per divisi;

TABEL 4. 1 DATA JUMLAH KETENAGAKERJAAN

<b>JUMLAH KARYAWAN PER DIVISI</b>	
Marketing	15
Gudang	16
Logistik	34
QC	19
Accounting dan Finance	10
Maintenance	6
Produksi	25
HRD dan GA	9
Manager Plant	1
IT	1
Quality Assurance	1
<b>TOTAL</b>	<b>137</b>

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 63 orang. Peneliti mengkategorisasikan karyawan dalam beberapa kategori berdasarkan usia, jenis kelamin, divisi, lama kerja, pendidikan terakhir, dan status pernikahan.

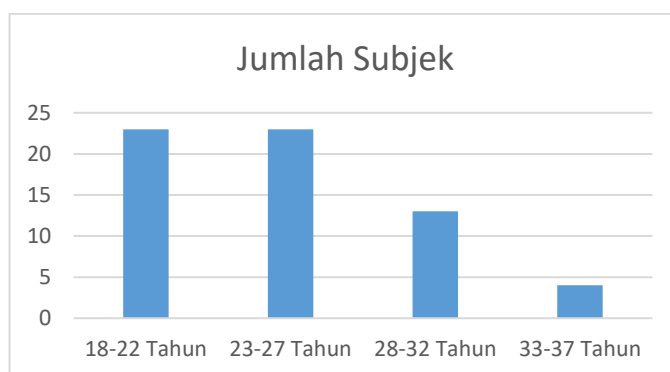
### 1. Data Demografis Subjek Berdasarkan Usia

Data demografis subjek yang diperoleh berdasarkan usia karyawan sebagai berikut:

TABEL 4. 2 DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN USIA

Usia	Jumlah Subjek	Persentase
18-22 Tahun	23	36,5%
23-27 Tahun	23	36,5%
28-32 Tahun	13	20,6%
33-37 Tahun	4	6,3%
Total	63	100%

Berdasarkan tabel 4.2 hasil analisis data demografis berdasarkan usia menunjukkan mayoritas responden pada penelitian ini berada pada rentang usia 18-22 tahun dan 23-27 tahun dengan persentase sebesar 36,5% atau berjumlah 23 orang.



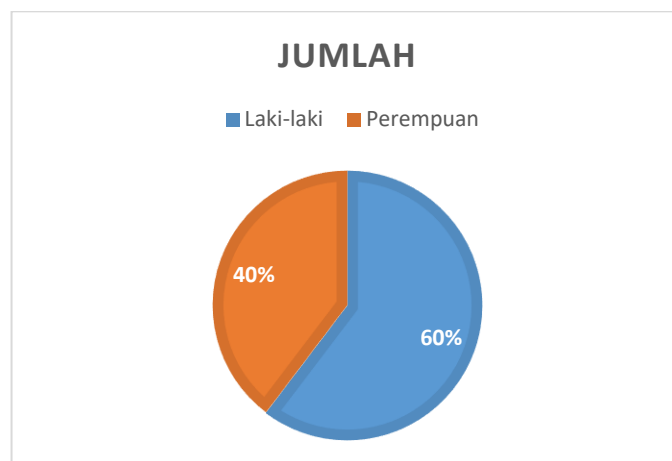
GAMBAR 4. 2 DIAGRAM DATA DEMOGRAFIS SUBJEK BERDASARKAN USIA

Data demografis subjek yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin karyawan sebagai berikut:

TABEL 4. 3 DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	38	60%
Perempuan	25	40%
Total	63	100%

Berdasarkan tabel 4.3 hasil analisis data demografis berdasarkan jenis kelamin menunjukkan jumlah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki menjadi responden dominan dalam penelitian ini dengan jumlah 38 orang atau sebesar 60,3%.



GAMBAR 4. 3 DIAGRAM DATA DEMOGRAFIS SUBJEK BERDASARKAN JENIS KELAMIN

## 2. Data Demografis Subjek Berdasarkan Divisi

Data demografis subjek yang diperoleh berdasarkan divisi karyawan sebagai berikut:

TABEL 4. 4 DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN DIVISI

Divisi	Jumlah	Persentase
Finance dan Accounting	6	9,5%
Gudang	5	7,9%

LANJUTAN TABEL 4. 4

<b>Divisi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
HRD	5	7,9%
IT	1	1,6%
Logistik	8	12,7%
Maintenance	3	4,8%
Maarketing dan DEPO	6	9,5%
Produksi	13	20,6%
QC	16	25,4%
Total	63	100%

Berdasarkan hasil analisis data demografis pada tabel 4.4 di atas menunjukkan divisi yang menjadi mayoritas responden pada penelitian ini berada pada divisi *quality control* yaitu sebanyak 16 orang atau dengan persentase sebesar 25,4%.

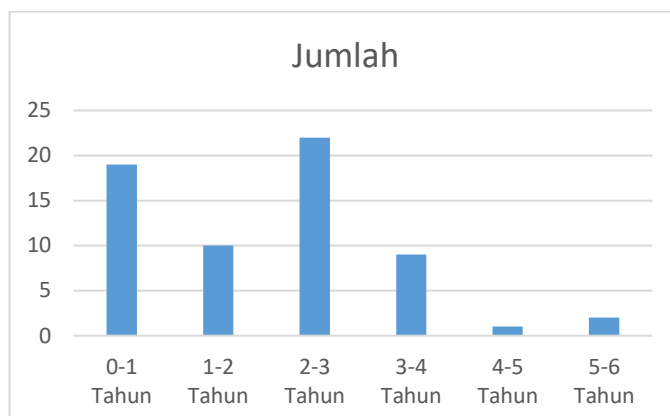
### 3. Data Demografis Subjek Berdasarkan Lama Kerja

Data demografis subjek yang diperoleh berdasarkan lama kerja karyawan sebagai berikut:

TABEL 4. 5 DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN LAMA KERJA

<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
0-1 Tahun	19	30,2%
1-2 Tahun	10	15,9%
2-3 Tahun	22	34,9%
3-4 Tahun	9	14,3%
4-5 Tahun	1	1,6%
5-6 Tahun	2	3,2%
Total	63	100%

Berdasarkan hasil analisis data demografis lama kerja karyawan pada tabel 4.5 di atas menunjukkan lama kerja responden yang menjadi dominan pada penelitian ini berada pada rentang 2-3 tahun yaitu sebesar 34,9% atau sebanyak 22 orang.



GAMBAR 4. 4 DIAGRAM DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN LAMA KERJA

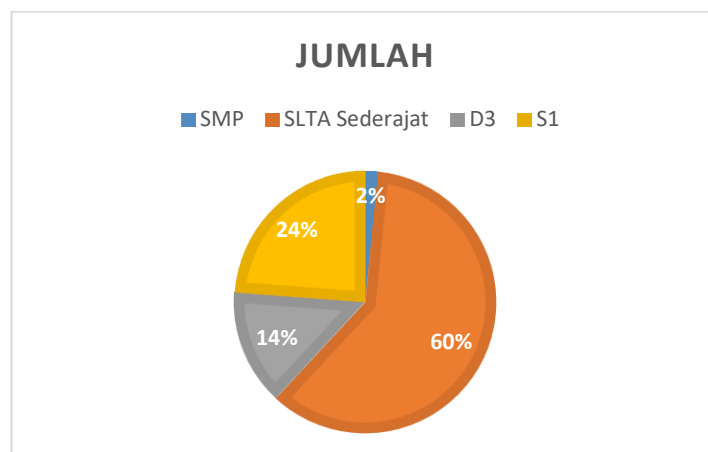
#### 4. Data Demografis Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data demografis subjek yang diperoleh berdasarkan pendidikan terakhir karyawan sebagai berikut:

TABEL 4. 6 DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

<b>Pend. Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMP	1	2%
SLTA Sederajat	38	60%
D3	9	14%
S1	15	24%
Total	63	100%

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan hasil analisis data demografis pendidikan terakhir responden paling dominan di SLTA sederajat sebanyak 38 orang atau dengan persentase 60,3%.



GAMBAR 4. 5 DIAGRAM DATA DEMOGRAFIS SUBJEK BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

### 5. Data Demografis Subjek berdasarkan Status Pernikahan

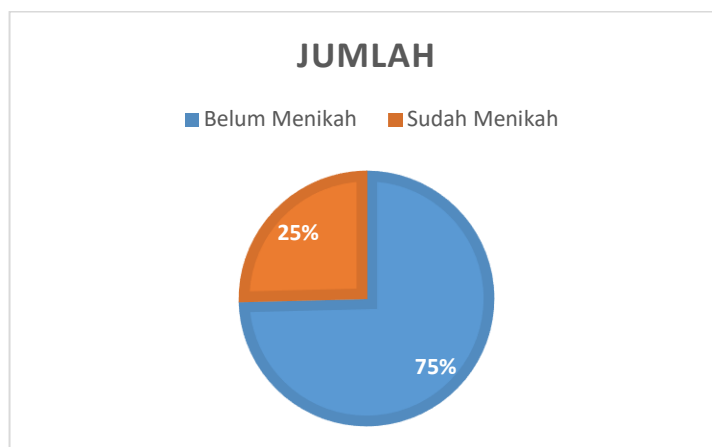
Data demografis subjek yang diperoleh berdasarkan status pernikahan karyawan sebagai berikut:

TABEL 4. 7 DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN STATUS PERNIKAHAN

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Belum Menikah	47	75%
Sudah Menikah	16	25%
Total	63	100%

Berdasarkan hasil analisis data demografis berdasarkan status pernikahan pada tabel 4.7 di atas menunjukkan status pernikahan responden paling dominan yaitu belum menikah dengan jumlah 47 orang atau sebesar 74,6%.





GAMBAR 4. 6 DIAGRAM DATA DEMOGRAFIS SUBJEK BERDASARKAN STATUS PERNIKAHAN

#### D. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat seberapa tepat suatu uji melaksanakan perannya, apakah skala yang sudah dibuat sungguh-sungguh dapat menilai apa yang perlu diukur. Maksudnya adalah uji ini digunakan untuk menilai valid atau tidaknya suatu skala kuesioner.<sup>1</sup> Dalam penelitian ini peneliti melakukan *try out* terpakai. Menurut Hadi menerangkan jika *try out* terpakai maka hasil *try out* langsung dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian dengan syarat menggunakan data dari aitem-aitem yang sah saja.<sup>2</sup> Adapun kriteria pengambilan keputusan validitas suatu instrumen sebagai berikut:

<sup>1</sup> Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*: 7.

<sup>2</sup> Florida Dessy Putri Sanuddin and AM Rosa Widjojo, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa," *Modus* 25, no. 2 (2013): 226.

- a. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item dinyatakan valid
- b. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item dinyatakan tidak valid

Instrumen penelitian diujikan kepada 63 responden dengan analisis menggunakan aplikasi SPSS *for windows* versi 25 dengan nilai *degree of freedom*  $df=n-2$  ( $n$ =jumlah responden). Maka didapatkan hasil  $63-2=61$  dengan *alpha* 0,05  $r_{tabel}=0,248$ .

#### 1) Hasil Uji Validitas Variabel *Supportive Work Environment*

Skala *supportive work environment* yang digunakan dalam uji coba berjumlah 15 item dengan hasil uji validitas sebagai berikut:

TABEL 4. 8 HASIL UJI VALIDITAS *SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT*

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,696	0,248	Valid
2	0,747	0,248	Valid
3	0,757	0,248	Valid
4	0,650	0,248	Valid
5	0,787	0,248	Valid
6	0,864	0,248	Valid
7	0,793	0,248	Valid
8	0,673	0,248	Valid
9	0,751	0,248	Valid
10	0,657	0,248	Valid
11	0,790	0,248	Valid
12	0,736	0,248	Valid
13	0,833	0,248	Valid
14	0,811	0,248	Valid
15	0,850	0,248	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan skala instrumen *supportive work environment* pada seluruh butir item valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,248).

## 2) Hasil Uji Validitas Variabel *Work Engagement*

Skala *work engagement* yang digunakan dalam uji coba berjumlah 9 item dengan hasil uji validitas sebagai berikut:

TABEL 4. 9 HASIL UJI VALIDITAS *WORK ENGAGEMENT*

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,826	0,248	Valid
2	0,629	0,248	Valid
3	0,847	0,248	Valid
4	0,667	0,248	Valid
5	0,701	0,248	Valid
6	0,773	0,248	Valid
7	0,719	0,248	Valid
8	0,578	0,248	Valid
9	0,602	0,248	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan skala instrumen *work engagement* pada seluruh butir item valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,248).

## 2. Uji Reliabilitas

Hornsey berpendapat bahwa uji reliabilitas adalah kualitas keefektifitasan (konsisten) hasil pengukuran dengan objek yang serupa.<sup>3</sup> Sehingga uji reliabilitas dimaksudkan untuk menilai konsistensi kuesioner jika digunakan secara berulang-ulang. Pada penelitian ini uji reliabilitas dilihat pada nilai *cronbach alpha* berdasarkan kaidah interpretasi reliabilitas Gulford di bawah ini:

TABEL 4. 10 KAIIDAH RELIABILITAS GULFORD

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat Reliabel	>0,9
Reliabel	0,7-0,9
Cukup Reliabel	0,4-0,7
Kurang Reliabel	0,2-0,4
Tidak Reliabel	<0,2

<sup>3</sup> Yoel Octobe Purba et al., "Teknik Uji Instrumen Penelitian Pendidikan," 2021, 16.

TABEL 4. 11 HASIL UJI RELIABILITAS

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Supportive Work Environment</i>	0,948	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0,860	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* >0.8 sehingga instrumen penelitian kedua variabel dinyatakan reliabel atau dapat digunakan sebagai alat ukur dalam pengambilan data penelitian.

#### **E. Kategorisasi Skala Instrumen**

Tujuan dari kategorisasi skala instrumen adalah untuk memberikan gambaran agar dapat menganalisa data yang telah dikumpulkan. Kategorisasi skala instrumen dapat memberikan perolehan nilai mean dan standar deviasi yang kemudian dapat digunakan untuk mengetahui frekuensi sebaran data. Untuk mengetahui perhitungan kategorisasi tingkatan masing-masing variabel penelitian.

##### **1. Kategorisasi Variabel *Supportive Work Environment***

Perhitungan kategorisasi variabel *supportive work environment* dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X_{\min} = 15$$

$$X_{\max} = 60$$

$$\text{Range} = 60 - 15 = 45$$

$$\text{Mean} = 60 + 15/2 = 37.5$$

$$\text{SD} = 45/6 = 7,5$$

TABEL 4. 12 KRITERIA KATEGORI SKALA *SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT*

RENDAH	$X < M - 1SD$ $X < 37.5 - 7,5$ $X < 30$
SEDANG	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $30 \leq X < 37.5 + 7,5$ $30 \leq X < 45$
TINGGI	$M + 1SD \leq X$ $37.5 + 7.5 \leq X$ $45 \leq X$

TABEL 4. 13 HASIL KRITERIA SKALA *SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT*

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1,6	1,6	1,6
	Sedang	14	22,2	22,2	23,8
	Tinggi	48	76,2	76,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.13 hasil kategori tingkat *supportive work environment* dapat disimpulkan tingkat *supportive work environment* pada karyawan PT Panen Embun kemakmuran dominan dalam kategori tinggi dengan jumlah 48 orang atau 76,2%.

## 2. Kategorisasi Variabel *Work Engagement*

Perhitungan kategorisasi variabel *work engagement* dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X_{\min} = 9$$

$$X_{\max} = 36$$

$$\text{Range} = 36 - 9 = 27$$

$$\text{Mean} = 36 + 9/2 = 22.5$$

$$\text{SD} = 27/6 = 4.5$$

TABEL 4. 14 KRITERIA KATEGORI SKALA *WORK ENGAGEMENT*

RENDAH	$X < M - 1SD$ $X < 22.5 - 4.5$ $X < 18$
SEDANG	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $18 \leq X < 22.5 + 4.5$ $18 \leq X < 27$
TINGGI	$M + 1SD \leq X$ $22.5 + 4.5 \leq X$ $27 \leq X$

TABEL 4. 15 HASIL KRITERIA KATEGORI SKALA *WORK ENGAGEMENT*

Kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	21	33,3	33,3	33,3
	Tinggi	42	66,7	66,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.15 hasil kategori tingkat *work engagement* menunjukkan sebanyak 42 orang atau 66,7% dalam kategori tinggi sehingga dapat disimpulkan tingkat *work engagement* pada karyawan PT Panen Embun kemakmuran dominan dalam kategori tinggi.

## F. Uji Asumsi Dasar

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas

mempunyai tiga persamaan menurut Mehta dan Patel, diantaranya dengan menggunakan *monte carlo P-values*, *asymptotic P-values*, dan *exact P-values*.<sup>4</sup> Adapun pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji *exact test Monte Carlo* pada uji *Kolmogorov-Smirnov*, ketentuan pengambilan didasari pada nilai signifikansi *Monte Carlo*, jika nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed) > 0,05* maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan *exact test Monte Carlo* sebagai berikut:

TABEL 4. 16 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,08935144
Most Extreme Differences	Absolute		,165
	Positive		,165
	Negative		-,096
Test Statistic			,165
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,057 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,051
		Upper Bound	,062
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan hasil analisis nilai *monte carlo sig.* sebesar 0,57 artinya lebih besar dari nilai alpha atau  $0,057 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan data yang didapat berdistribusi normal.

<sup>4</sup> Imam Ghazali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23," 2016, 166.

## 2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk menilai apakah varian dalam data populasi berbeda atau sama antara dua kelompok atau lebih.<sup>5</sup> Keputusan dibuat berdasarkan nilai signifikansi; jika nilainya lebih dari 0,05, itu menunjukkan varian dari kelompok-kelompok tersebut sama. Sebaliknya, jika nilainya kurang dari 0,05, itu menandakan bahwa varian antara kelompok-kelompok tersebut tidak sama.

TABEL 4. 17 HASIL UJI HOMOGENITAS

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Work Engagement	Based on Mean	1,539	9	43	,165
	Based on Median	,584	9	43	,803
	Based on Median and with adjusted df	,584	9	19,646	,795
	Based on trimmed mean	1,377	9	43	,228

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, menunjukkan nilai *based on mean* sebesar 0,165 > 0,05 yang artinya kedua variabel *work engagement* (Y) dan *supportive work environment* (X) memiliki varians yang sama.

## 3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah hubungan antara dua variabel bersifat linear atau tidak.<sup>6</sup> Keputusan diambil berdasarkan nilai deviasi dari linearitas; jika nilainya lebih dari 0,05, maka dikatakan bahwa variabel X dan Y

<sup>5</sup> Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2014), 84.

<sup>6</sup> Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*, 79.



memiliki hubungan linear. Sebaliknya, jika nilainya kurang dari 0,05, maka variabel X dan Y dianggap tidak memiliki hubungan linear.

TABEL 4. 18 HASIL UJI LINEARITAS

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WE* SWE	Between Groups	(Combined)	381,619	18	21,201	5,626	,000
		Linearity	276,774	1	276,774	73,446	,000
		Deviation from Linearity	104,845	17	6,167	1,637	,095
		Within Groups	165,810	44	3,768		
		Total	547,429	62			

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan nilai *deviation from linearity* sebesar 0,095 > 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *supportive work environment* (X) dan variabel *work engagement* (Y).

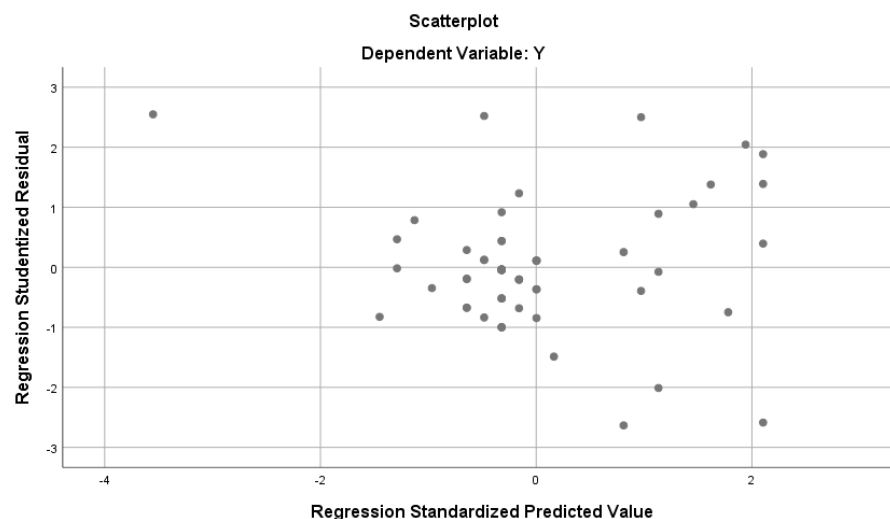
#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menilai apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual observasi satu ke observasi yang lain.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Lijan P. Sinambela and Sarton Sinambela, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teoritik Dan Praktik* (Depok: Rajawali Pers, 2021), 331.

GAMBAR 4. 7 SCATTERPLOT HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



Dari Scatterplot yang ditampilkan dalam Gambar 4, titik-titik tersebar secara acak di bawah dan di atas garis 0 tanpa membentuk pola yang jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas yang terlihat.

### G. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh *supportive work environment* terhadap *work engagement* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 25.

## 1. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana dipakai guna melihat sejauh mana hubungan kausal antara variabel *dependent* (terikat) dengan variabel *independent* (bebas).<sup>8</sup> Kriteria untuk menentukan keputusan dalam pengujian regresi linier sederhana dapat diketahui melalui skor signifikansinya. Jika skor signifikansi ( $p$ )  $<0,05$  maka  $H_a$  diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi ( $p$ )  $>0,05$  maka  $H_a$  ditolak. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Hipotesis Kerja ( $H_a$ ): Terdapat pengaruh positif antara *supportive work environment* terhadap *work engagement* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran.
- 2) Hipotesis Nihil atau Nol ( $H_0$ ): Tidak terdapat pengaruh positif antara *supportive work environment* terhadap *work engagement* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran.

TABEL 4. 19 HASIL UJI HIPOTESIS

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276,774	1	276,774	62,379	,000 <sup>b</sup>
	Residual	270,654	61	4,437		
	Total	547,429	62			
a. Dependent Variable: WE						
b. Predictors: (Constant), SWE						

Dari tabel 4.19 di atas hasil dari uji regresi menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan

<sup>8</sup> Setia Pramana et al., *Dasar-Dasar Statistika Dengan Software R Konsep Dan Aplikasi* (Bogor: Perbit In Media, 2016), 104.

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *supportive work environment* terhadap *work engagement* karyawan di PT Panen Embun Kemakmuran.

TABEL 4. 20 HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,723	2,048		5,724	,000
	SWE	,341	,043	,711	7,898	,000
a. Dependent Variable: WE						

Dilihat dari tabel 4.20 hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien *supportive work environment* (X) sebesar 0,341 dan nilai *constant* sebesar 11,723. Nilai tersebut menunjukkan angka yang positif sehingga didapatkan persamaan regresinya yaitu  $Y = 11,723 + 0,341 X$ . Adapun interpretasi dari hasil uji regresi sebagai berikut:

- a. Angka *constant* sebesar 11,723 angka tersebut menunjukkan arti jika tidak ada *supportive work environment* (X) maka nilai *work engagement* (Y) hanya sebesar 11,723.
- b. Angka koefisien regresi menunjukkan angka sebesar 0,341 angka tersebut menunjukkan arti jika terdapat penambahan *supportive work environment* sebesar 1% maka tingkat *work engagement* akan meningkat sebesar 0,341.

Sehingga dapat disimpulkan jika *supportive work environment* semakin tinggi, maka tingkat *work engagement* akan semakin tinggi pula atau dapat

dikatakan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel dependen (X) mempengaruhi variabel independen (Y). Dalam penelitian ini, pengaruh X terhadap Y dapat dilihat dengan memperhatikan nilai "*R Square*" yang dijadikan dalam bentuk persentase.

TABEL 4. 21 KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 <sup>a</sup>	,506	,497	2,106
a. Predictors: (Constant), SWE				

Dari output di atas, maka diperoleh nilai R sebesar 0,711 yang artinya *supportive work environment* memiliki kontribusi yang berada pada kategori kuat terhadap *work engagement*. Adapun nilai "*R Square*" sebesar 0,506 dengan bentuk persentase 50,6% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel *supportive work environment* (X) terhadap *work engagement* (Y) sebesar 50,6%. Sisanya sebesar 49,4 % dipengaruhi variabel lain diluar model regresi.

## H. Kontribusi Variabel

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besaran kontribusi setiap aspek pada variabel *dependent* maupun variabel *independent*. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis ini sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

Diketahui:

Total data : 4.578

Total data variabel X : 2.960

Total data variabel Y : 1.618

**a. Supportive work environment (x)**

1) *Perceived Climate*

Aspek 1: 1, 6, 11

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{204+202+203}{2.960} \times 100\%$$

$$= \frac{609}{2,960} \times 100\%$$

$$= 20\%$$

2) *Peer Group Interaction*

Aspek 2: 2, 12

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{201+203}{2.960} \times 100\%$$

$$= \frac{404}{2.960} \times 100\%$$

$$= 14\%$$

3) *Supervisory Relationship*

Aspek: 3, 5, 7, 9, 13, 15

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{207+195+190+200+193+199}{2.960} \times 100\%$$

$$= \frac{1.184}{2.960} \times 100\%$$

$$= 40\%$$

4) *Perceived Organizational Support*

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 4 : 4, 8, 10, 14} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{190+192+190+191}{2.960} \times 100\% \\
 &= \frac{763}{2.960} \times 100\% \\
 &= 26\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis, kontribusi variabel *supportive work environment* menunjukkan aspek ke-3 yakni *supervisory support* memberikan kontribusi yang paling besar dalam *supportive work environment* dengan persentase sebesar 40%.

b. *Work engagement (y)*1) *Vigor*

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 1 : 1, 2, 5} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{202+197+191}{1.749} \times 100\% \\
 &= \frac{596}{1.749} \times 100\% \\
 &= 34\%
 \end{aligned}$$

2) *Dedication*

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 2 : 3, 4, 7} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{201+200+207}{1.749} \times 100\% \\
 &= \frac{608}{1.749} \times 100\% \\
 &= 35\%
 \end{aligned}$$

3) *Absorption*

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 3 : 6, 8, 9} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{197+175+179}{1.749} \times 100\%
 \end{aligned}$$

$$= \frac{551}{1.749} \times 100\%$$

$$= 31\%$$

Berdasarkan hasil analisis, kontribusi variabel *work engagement* menunjukkan aspek ke-2 yaitu *dedication* memberikan kontribusi yang paling besar dalam *work engagement* yaitu sebanyak 35%.

## I. Pembahasan

Sumber daya manusia merupakan peran penting sebagai pelopor dan pemandu jalannya suatu perusahaan, berawal dari proses perencanaan hingga proses evaluasi. Sumber daya manusia dapat menggerakkan sumber daya-sumber daya lain yang dipunyai oleh perusahaan. Sehingga tiap-tiap perusahaan mendambakan sumber daya manusia yang mempunyai bobot mutu kerja yang baik.<sup>9</sup>

Organisasi yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dari sumber daya manusia mereka, memiliki kemampuan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja, bahkan dalam situasi yang kurang kondusif. Selain itu, *work engagement* juga dapat mengurangi dampak tuntutan pekerjaan yang dapat menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*), serta membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang lebih banyak di dalam pekerjaan.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Enggarwati, "Analisi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Panen Embun Kemakmuran Kabupaten Tanah Laut," 2.

<sup>10</sup> Hayuningtyas and Helmi, "Peran Kepemimp. Otentik Terhadap Work Engagem. Dosen Dengan Efikasi Diri Sebagai Mediat", 169.



Berdasarkan data hasil studi pendahuluan peneliti menemukan adanya ketidakdisiplinan berupa kurangnya aspek *absorption* (penghayatan) pada karyawan yang artinya karyawan tersebut tidak *engaged* dengan pekerjaannya. Hal itu terjadi bisa jadi karena sebab inisiatif dan tanggung jawab karyawannya masih kurang. Selain itu, peneliti juga menemukan kurangnya aspek *supervisory relationship* yakni dukungan dari atasan pada bawahan, berupa keluhan karyawan terhadap atasannya. Studi yang dilakukan oleh Truss dan rekan-rekan menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan antusiasme dan merasa terhubung secara emosional dengan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Mereka juga cenderung mendorong inovasi dan bersedia untuk bersama-sama memajukan organisasi ke depan.<sup>11</sup> Menurut Hazrati ketika lingkungan kerja mendukung, hal itu akan mendorong timbulnya perasaan positif terhadap pekerjaannya sehingga meningkatkan *engagement* dalam pekerjaan tersebut.<sup>12</sup> Berdasarkan penelitian terdahulu, maka peneliti berasumsi bahwa *supportive work environment* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*.

Hasil uji analisis pada penelitian ini, menemukan *work engagement* pada karyawan PT Panen Embun kemakmuran mayoritasnya tinggi, dengan persentase sebesar 66,7% atau 42 orang. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement*

---

<sup>11</sup> Nugroho, Mujiasih, and Prihatsanti, "Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT Bank Mega Regional Area Semarang", 193.

<sup>12</sup> Hazrati, "Hubungan Antara Psychological Capital Dan Work Engagement Pada Karyawan Perusahaan Automotif Di Lampung", 7.

yang tinggi akan menunjukkan semangat tinggi, antusiasme terhadap pekerjaan, serta tingkat konsentrasi dan kebahagiaan yang tinggi saat bekerja.<sup>13</sup>

Berdasarkan firman Allah dalam surah. at-Taubah ayat 105, Allah berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.<sup>14</sup> (QS. at-Taubah/10:105)

Ini berarti bahwa umat Islam diharapkan untuk menjalankan setiap tugas dengan tekun dan penuh dedikasi, dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah Allah SWT. Dengan demikian, akan tercipta keterlibatan kerja yang kuat antara pekerja dan organisasi tempat mereka bekerja.

Salah satu faktor yang berkontribusi pada keberadaan *work engagement* seseorang adalah *supportive work environment*.<sup>15</sup> Baldwin dan Ford menggambarkan *supportive work environment* sebagai lingkungan yang meliputi dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta peluang dan tantangan untuk pembelajaran dan pengembangan di tempat kerja. Kundra dan Lata mendefinisikan

---

<sup>13</sup> Schaufeli, Bakker, and Salanova, “The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire”, 206.

<sup>14</sup> RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, 203.

<sup>15</sup> Hazrati, “Hubungan Antara Psychological Capital Dan Work Engagement Pada Karyawan Perusahaan Automotif Di Lampung”, 7.

*supportive work environment* sebagai lingkungan di mana rekan kerja dan atasan saling mendukung untuk mengurangi potensi konflik di dalam perusahaan.<sup>16</sup>

Dukungan yang baik dari lingkungan kerja tidak hanya berdampak pada retensi karyawan, tetapi juga meningkatkan keterikatan karyawan pada organisasi (*organizational engagement*). Karyawan yang menerima dukungan positif dari organisasi akan menganggapnya dengan baik, sementara kurangnya dukungan akan dianggap negatif oleh karyawan, yang keduanya mempengaruhi tingkat *work engagement*.<sup>17</sup>

Pada hasil kategorisasi tingkat *supportive work environment*, menunjukkan mayoritas karyawan PT Panen Embun Kemakmuran memiliki *supportive work environment* yang tinggi sebanyak 48 orang atau 76,2%. Hal tersebut berarti karyawan dengan *supportive work environment* yang tinggi akan memiliki persepsi kondisi lingkungan dalam organisasi bagus, kualitas hubungan antara karyawan dengan supervisor yang baik, interaksi karyawan yang baik dalam suatu tim kerja atau departemen, dan adanya dukungan penuh dari pihak manajemen atau organisasi kepada karyawan.<sup>18</sup> Seperti yang disampaikan dalam penelitian oleh Jessy Sesilia, dukungan lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap keterikatan organisasional. Ini berarti bahwa semakin baik dukungan yang diberikan oleh lingkungan kerja, semakin meningkat pula keterikatan karyawan pada organisasi.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Kundu and Lata, "Effects of Supportive Work Environment on Employee Retention: Mediating Role of Organizational Engagement", 22.

<sup>17</sup> Eisenberger et al., "Perceived Organizational Support", 109

<sup>18</sup> Kundu and Lata, "Effects of Supportive Work Environment on Employee Retention: Mediating Role of Organizational Engagement", 32.

<sup>19</sup> Sesilia, "Pengaruh Dukungan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Dengan Keterikatan Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta)", 63.

Lingkungan kerja yang mendukung menunjukkan minimnya konflik yang terjadi dalam organisasi tersebut. Allah *Subhanahu Wata'ala* berfirman dalam surah al-Hujurat Ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: "Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat".<sup>20</sup> (QS. Al-hujurat/49:10)

Selain itu dalam firman Allah *Subhanahu Wata'ala* surah Al-maidah Ayat 2, sebagai berikut:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: "Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya".<sup>21</sup> (QS. Al-maidah/5:2)

Oleh karena itu, umat Islam dalam bekerja harus menumbuhkan sikap saling tolong menolong dan melakukan perdamaian dengan rekan kerja baik kepada atasan maupun bawahan sesuai dengan yang diperintahkan oleh Allah sehingga akan menciptakan *supportive work environment* bagi karyawannya serta konflik dalam perusahaan juga dapat diminimalisir.

Adapun hasil yang ditemukan pada penelitian ini, uji analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar  $(p) 0,000 < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa  $H_a$  diterima atau terdapat pengaruh *supportive work environment*

<sup>20</sup> RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, 516.

<sup>21</sup> RI, 106.

terhadap *work engagement* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran yang signifikan. Kemudian nilai koefisien *supportive work environment* (X) sebesar 0,341 dan nilai *constant* sebesar 11,723 sehingga didapatkan persamaan regresinya yaitu  $Y = 11,723 + 0,341 X$ . Angka *constant* sebesar 11,723 angka tersebut menunjukkan arti jika tidak ada *supportive work environment* (X) maka nilai *work engagement* (Y) hanya sebesar 11,723. Sedangkan jika terdapat penambahan *supportive work environment* sebesar 1% maka tingkat *work engagement* akan meningkat sebesar 0,341. Oleh karena itu, jika *supportive work environment* semakin tinggi maka tingkat *work engagement* akan semakin tinggi pula atau dapat dikatakan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufi Lailatul Mufarrikhah, Muhammad Salis Yuniardi, dan Nandy Agustin Syakarofath, yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional memiliki dampak positif terhadap keterlibatan kerja karyawan (F-value = 152,442; p = <0,005). Selain itu, kontribusi efektif yang diberikan oleh persepsi dukungan organisasional dapat memprediksi keterlibatan kerja sebesar 33,8%.<sup>22</sup>

Sedangkan hasil analisis determinasi menunjukkan nilai "*R Square*" sebesar 0,506 dengan bentuk persentase 50,6% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel *supportive work environment* (X) terhadap *work engagement* (Y) sebesar 50,6%. Sisanya sebesar 49,4 % dipengaruhi variabel lain diluar penelitian. Adapun besaran kontribusi variabel *supportive work environment* paling besar pada aspek

---

<sup>22</sup> Mufarrikhah, Yuniardi, and Syakarofath, "Peran Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Karyawan", 157.

*supervisory relationship* sebesar 40%, sedangkan aspek lainnya *perceived climate* 20%, *peer group interaction* 14%, dan *perceived organizational support* 26%. Sedangkan kontribusi variabel *work engagement* paling besar pada aspek *dedication* sebesar 35%, adapun aspek lainnya *vigor* sebesar 34%, dan *absorption* 31%.

Sehingga dapat disimpulkan *supportive work environment* berpengaruh terhadap *work engagement*. Ketika kondisi lingkungan dalam organisasi bagus, kualitas hubungan antara karyawan dengan supervisor baik, interaksi antar karyawan dalam organisasi baik, dan dukungan organisasi diberikan dengan baik artinya *work engagement pada karyawan* juga dikatakan baik atau tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, agama Islam telah menunjukkan peran penting *supportive work environment* dimana Al-Qur'an memerintahkan untuk berdamai dan saling tolong menolong dalam kehidupan, termasuk pada saat bekerja. Hal tersebut akan mengurangi konflik yang terjadi dan membuat seseorang mendapat rahmat serta terhindar dari siksa berat. Kemudian Al-Qur'an juga memerintahkan manusia untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, sebab semua hal yang dikerjakan dalam kehidupan akan dipertanggung jawabkan. Sehingga ketika seseorang bekerja maka harus menanamkan rasa *engaged* terhadap pekerjaan karena hal tersebut merupakan tanggung jawab. Oleh karena itu, ketika dalam lingkungan kerja saling mendukung maka akan menumbuhkan rasa *engaged* terhadap pekerjaan. Sehingga kesimpulan yang didapatkan adalah *supportive work environment* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

## J. Temuan Penelitian

Berdasarkan penelitian pengaruh *supportive work environment* terhadap *work engagement* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa temuan pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Aspek *supportive work environment* yang memiliki kontribusi paling besar ada pada aspek *supervisory support* dengan persentase sebesar 40% dan yang paling kecil *peer group interaction* sebesar 14%, sedangkan persentase aspek lain yaitu *perceived climate* sebesar 20% dan *perceived organizational support* sebesar 26%.
2. Aspek *work engagement* yang memiliki kontribusi yang paling besar adalah *dedication* dengan persentase sebesar 35% dan yang paling kecil yaitu *absorption* yakni sebesar 31%, dan sisanya *vigor* sebesar 34%.
3. Ada kesenjangan antara hasil studi pendahuluan dengan hasil uji deskriptif, hasil studi pendahuluan memperlihatkan adanya ketidakdisiplinan yang terjadi pada karyawan, yang menunjukkan kurangnya *work engagement* pada karyawan, serta adanya keluhan karyawan terhadap atasan, artinya *supportive work environment* juga rendah. Sedangkan analisis deskriptif menunjukkan tingkat *supportive work environment* dan *work engagement* mayoritas ada pada kategori tinggi yaitu 48 orang atau 76,2% dan 42 orang atau 66,7%.

## **K. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian pengaruh *supportive work environment* terhadap *work engagement* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati yang telah dilakukan, peneliti menyadari terdapat beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian, yaitu:

1. Kuesioner dibagikan secara *online* sehingga peneliti kesulitan menghimbau responden untuk mengisi kuesioner.
2. Jumlah responden yang hanya berjumlah 63 orang yang terbilang cukup sedikit sehingga belum bisa dengan benar menggambarkan keadaan sebenarnya dengan baik.
3. Keterbatasan referensi terkait *supportive work environment*, *work engagement*, dan perspektif Islam dari dua variabel mengingat belum ada penelitian yang sama dengan penelitian ini.
4. Kurangnya pengawasan pada saat pengambilan data, sehingga terjadi kesenjangan antara hasil studi pendahuluan dengan hasil analisis deskriptif.