

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### 1. Profil Singkat Kantor Imigrasi Kelas I TPI (Tempat Pemeriksaan Imigrasi) Banjarmasin

Sebelum penelitian ini dilakukan maka perlu diketahui terlebih dahulu secara singkat profil tempat yang akan dilaksanakannya penelitian. Pelaksanaan penelitian ini akan dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin. Kantor Imigrasi merupakan kantor yang melayani lalu lintas orang yang masuk atau keluar wilayah Negara Republik Indonesia. Adanya pengawasan dalam rangka menjaga kedaulatan Negara Republik Indonesia tepatnya Provinsi Kalimantan Selatan. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin diresmikan pada tanggal 31 Januari 1952. Awal mulanya dibawah Kantor Inspektorat Wilayah (Kinspyah) berkedudukan di Balikpapan. Kemudian dipecah di bawah Kantor Wilayah Daerah Imigrasi (Kanwildim) yang berkedudukan di Banjarmasin. Terakhir setelah terbentuk Organisasi Departemen Kehakiman menjadi “Integrated Type” di bawah Kantor Wilayah Departemen Kehakiman Kalimantan Selatan (Kanwil DepKeh Kal-Sel) sekarang menjadi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan (Kanwil Kemenkumham Kal-Sel) berkedudukan Banjarmasin.

Kantor Imigrasi Banjarmasin pada awal berdiri berlokasi di jalan Haryono MT No.05, kemudian pada tahun 1978 pindah ke jalan S. Parman No. 85, lalu

tahun 1982 Kantor Imigrasi Banjarmasin pindah ke jalan Haryono MT No. 05 tahun 1986 Kantor Imigrasi Kelas I Banjarmasin Pindah ke jalan Jend. A. Yani Km 5,5 No. 24 Banjarmasin. Sejak Mei 2012 berlokasi di jalan Jend. A. Yani Km. 22 Landasan Ulin Banjarbaru hingga sekarang. Kantor Imigrasi mempunyai peran dalam melaksanakan sebagian tugas pokok dan fungsi dari Departemen Hukum dan HAM RI dibidang Keimigrasian di wilayah bersangkutan. Kantor Imigrasi memiliki Visi “Masyarakat memperoleh kepastian hukum” adapun Motto Kantor Imigrasi “Melayani dengan tulus”. Berdasarkan Perkenkumham Nomor 19 Tahun 2018 tentang organisasi dan tata kerja kantor imigrasi. <sup>1</sup>

## 2. Fungsi Keimigrasian Kantor Imigrasi

Untuk menyelenggarakan tugasnya, Kantor imigrasi memiliki fungsi sebagai berikut:

- a) Melaksanakan Tugas Keimigrasian Di Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi
- b) Melaksanakan Tugas Keimigrasian Di Bidang Lalu Lintas Keimigrasian
- c) Melaksanakan Tugas Keimigrasian Di Bidang Ijin Tinggal dan Status Keimigrasian
- d) Melaksanakan Tugas Keimigrasian Di Bidang Intelijen dan Penindakan Keimigrasian
- e) Melaksanakan Tugas Fasilitas Bidang Tata Usaha

---

<sup>1</sup> Nia Kurniawan, “Sejarah Singkat Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin Di Kota Banjarbaru-Provinsi Kalsel,” *Banjarmasin Post*, n.d., <https://banjarmasin.tribunnews.com/2019/03/12/kalselpedia-sejarah-singkat-kantor-imigrasi-kelas-i-banjarmasin-di-kota-banjarbaru-provinsi-kalsel>.

### 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin di pimpin oleh Kepala kantor dibantu juga oleh jabatan fungsional, sekretariat serta lima bidang. Masing-masing bidang memiliki tugas dan fungsinya yang berbeda-beda sebagai berikut:

#### a) Bidang Tata Usaha

Pada bagian tata usaha Kantor Imigrasi terdiri dari subbagian kepegawaian dan umum. Tugas pokok subbagian kepegawaian dan umum adalah mengelola sumber daya manusia, mengurus tata usaha, mengurus rumah tangga, mengurus barang milik negara, melakukan pengendalian internal, dan melakukan evaluasi dan pelaporan kegiatan kantor.

#### b) Bidang Lantaskim

Melakukan kegiatan keimigrasian seperti memberikan perlintasan , memberikan permohonan dokumen perjalanan izin berangkat atau kembali bagi warga negara asing atau warga negara Indonesia, mengurus anak kapal, dan memberikan izin masuk darurat.

#### c) Bagian Inteldakim

Pada bidang ini bertugas pembinaan, pengendalian, pengawasan, pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis, penyiapan bahan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, penyiapan bahan pelaksanaan, penyidikan dan penindakan keimigrasian.

#### d) Bidang Ijin Tinggal dalam Statuskim

Menyusun rencana kerja, melaksanakan, mengordinasikan, mengevaluasi dan melaporkan pelayanan izin tinggal dan izin masuk kembali. Melakukan pelayanan izin tinggal dan status keimigrasian, dan menyiapkan pelaksanaan intelijen, pengawasan dan penindakan keimigrasian.

e) Bagian Tikim

Menyusun rencana, melaksanakan, mengkoordinasi, mengevaluasi, pemeliharaan dan pengamanan sistem dan teknologi informasi keimigrasian, mengelola informasi dan komunikasi keimigrasian, melaksanakan hubungan masyarakat, dan kerja sama antar instansi. <sup>2</sup>

## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Dekriptif *Supportive Work Environment* (X)

Gambaran distribusi variabel *supportive work environment* dalam penelitian ini sebagai berikut:

TABEL 4. 1 GAMBARAN DISTRIBUSI SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT

No	Supportive Work Environment	F/UF	STS	TS	S	SS	Total
1.	Saya merasa lingkungan kerja di Instansi ini kondusif dan mendukung.	F	0 0%	2 6,7%	20 66,7%	8 26,7%	30 100%
2.	Instansi mendukung kesejahteraan dengan menyediakan berbagai program kerja.	F	0 0%	3 10%	21 70%	6 20%	30 100%
3.	Atasan selalu menghargai dan mendukung saya sebagai anggota tim.	F	0 0%	3 10%	16 53,3%	11 36,7%	30 100%
4.	Saya selalu diperlakukan dengan sopan dan santun oleh rekan kerja dan atasan.	F	1 3,3%	2 6,7%	21 70%	6 20%	30 100%
5.	Instansi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna mencapai	F	0 0%	0 0%	19 63,3%	11 36%	30 100%

<sup>2</sup> Pusdatin, "Sekilas Kantor Wilayah," *Kalsel Kemenkumham.Go.Id*, n.d., <https://kalsel.kemenkumham.go.id/profil/sekilas-kantor-wilayah?csrt=1648342525340888936>.

	tujuan bersama.						
6.	Instansi menghargai pendapat yang saya sampaikan.	F	1 3,3%	2 6,7%	20 66,7%	7 23,3%	30 100%
7.	Rekan kerja tidak dapat diandalkan pada saat bekerja.	UF	8 26,7%	14 46,7%	7 23,3%	1 3,3%	30 100%
8.	Rekan kerja saya dapat bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama dalam pekerjaan.	F	1 3,3%	5 16,7%	16 53,3%	8 26,7%	30 100%
9.	Instansi memberikan kesempatan kepada saya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.	F	0 0%	3 10%	21 70%	6 20%	30 100%
10.	Rekan kerja dapat berkolaborasi untuk menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan yang berdampak positif pada Instansi.	F	0 0%	2 6,7%	21 70%	7 23,3%	30 100%
11.	Instansi membantasi sumber daya dan dukungan yang disediakan	UF	6 20%	14 46,7%	9 30,%	1 3,3%	30 100%
12.	Atasan mendengarkan dengan penuh perhatian dan mempertimbangkan pendapat saya ketika membahas masalah kantor.	F	1 3,3%	4 13,3%	18 60%	7 23,3%	30 100%
13.	Atasan saya tidak pernah memenuhi janjinya.	UF	10 33,3%	13 43,3%	5 16,7%	2 6,7%	30 100%
14.	Atasan saya memberikan evaluasi kinerja yang objektif berdasarkan bukti.	F	1 3,3%	2 6,7%	19 63,3%	8 26,7%	30 100%
15.	Atasan memberikan umpan balik yang konstruktif dan relevan untuk membantu saya meningkatkan kinerja.	F	1 3,3%	2 6,7%	18 60%	9 30%	30 100%
16.	Atasan selalu siap membantu saya mengatasi masalah dan memenuhi kebutuhan terkait pekerjaan.	F	1 3,3%	2 6,7%	15 50%	12 40%	30 100%
17.	Atasan saya dapat dipercaya untuk menjaga rahasia pegawainya.	F	2 6,7%	2 6,7%	17 56,7%	9 30%	30 100%
18.	Atasan sering memberikan penghargaan atas pencapaian dan membuat saya merasa dihargai.	F	2 6,7%	3 10%	19 63,3%	6 20%	30 100%

#### Keterangan

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat tidak Setuju

F : Favorable  
 UF : Unfavorable  
 % : Presentase

Gambaran *supportive work environment* Kantor Imigrasi Kelas I TPI

Banjarmasin secara umum diketahui atasan selalu menghargai dan mendukung

pegawai sebagai anggota tim (36,7%), Instansi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna mencapai tujuan bersama diperoleh nilai sebesar (36%), Atasan selalu siap membantu saya mengatasi masalah dan memenuhi kebutuhan terkait pekerjaan ditemukan presentase sebesar (40%), Instansi menghargai pendapat yang saya sampaikan, instansi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, Pegawai merasa lingkungan kerja di instansi ini kondusif dan mendukung, Instansi mendukung kesejahteraan dengan menyediakan berbagai program kerja, pegawai selalu diperlakukan dengan sopan dan santun sesama rekan kerja dan atasan, rekan kerja dapat berkolaborasi untuk menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan yang berdampak positif pada instansi, atasan juga memberikan evaluasi kinerja yang objektif berdasarkan bukti.

Disisi lain ada beberapa persepsi pegawai yang menyatakan bahwa instansi membatasi sumber daya dan dukungan yang disediakan sebesar (30%). Sebagian juga menyebutkan jika atasan mereka tidak pernah memenuhi janjinya dengan presentase (16,7%). Sehingga pegawai merasa atasan tidak memberikan penghargaan atas pencapaian mereka hal ini membuat pegawai merasa tidak dihargai sebesar (10%).

Pada penelitian ini untuk mengukur *supportive work environment* menggunakan skala dengan 18 item pernyataan yang valid setelah diujikan, dengan masing-masing item memiliki 4 alternatif jawaban. Dengan begitu diperoleh skor minimum, skor maksimum, range, mean, dan standar deviasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimum (X}_{\min}) &= 1 \times 18 = 18 \\ \text{Skor Maksimum (X}_{\max}) &= 4 \times 18 = 72 \\ \text{Range} &= X_{\max} - X_{\min} \\ &= 72 - 18 = 54 \\ \text{Mean (M)} &= (X_{\min} + X_{\max})/2 \\ &= (18 + 72)/2 = 54 \\ \text{Standar Deviasi (SD)} &= \text{Range}/6 \\ &= 54 : 6 = 9 \end{aligned}$$

Sementara untuk mengetahui kategori rendah, sedang dan tinggi nilai subjek, maka dapat dilakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

TABEL 4. 2 KATEGORI TINGKAT SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT

Variabel	Kategori	Perhitungan
Supportive Work Environment	Rendah	$X < M - \text{ISD}$ $= X < 54 - 9$ $= X < 45$
	Sedang	$M - \text{ISD} \leq X < M + \text{ISD}$ $= 54 - 9 \leq X < 54 + 9$ $= 45 \leq X < 63$
	Tinggi	$M + \text{ISD} \geq X$ $= 54 + 9 \geq X$ $= 63 \geq X$

Berdasarkan tabel diatas telah diperoleh hasil kategorisasi data variabel

*Supportive Work Environment* sebagai berikut:

TABEL 4. 3 HASIL DATA KATEGORI VARIABEL SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	$X < 45$	3	10%
Sedang	$45 \leq X < 63$	18	60%
Tinggi	$63 \geq X$	9	30%

Berdasarkan tabel tersebut terdapat hasil bahwa *Supportive Work*

*Environment* pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin. Dalam kategori

rendah ada 3 orang dengan presentase (10%). Sementara pada kategori sedang terdapat 18 orang dengan (60%) sedangkan pada kategori tinggi terdapat 9 orang dengan (30%). Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *Supportive Work Environment* pada pegawai rata-rata dalam kategori sedang.

## 2. Analisis Deskriptif *Work Engagement* (Y)

Gambaran distribusi variabel *work engagement* dalam penelitian ini sebagai berikut:

TABEL 4. 4 GAMBARAN DISTRIBUSI VARIABEL WORK ENGAGEMENT

No	Work Engagement	F/UF	STS	TS	S	SS	Total
1.	Saya merasa tidak memiliki semangat dalam bekerja	UF	15 50%	13 43%	1 3,3%	3 3,3%	30 100%
2.	Saya antusias dengan pekerjaan saya	F	0 0%	0 0%	17 56,7%	13 43,3%	30 100%
3.	Saat bekerja saya merasa penuh energi untuk menyelesaikan pekerjaan	F	0 0%	1 3,3%	20 66,7%	9 30%	30 100%
4.	Pekerjaan saya menginspirasi saya	F	1 3,3%	4 13,3%	14 46,7%	11 36,7%	30 100%
5.	Saya dapat berkonsentrasi penuh saat menyelesaikan pekerjaan	F	0 0%	1 3,3%	19 63,3%	10 33,3%	30 100%
6.	Saya tetap bertahan pada pekerjaan walaupun dalam keadaan sulit	F	0 0%	1 3,3%	19 63,3%	10 33,3%	30 100%
7.	Saya tidak bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	UF	1 3,3%	3 10%	11 36,7%	15 50%	30 100%
8.	Saya memiliki keinginan untuk berusaha sekuat tenaga ketika bekerja	F	0 0%	2 6,7%	20 66,7%	8 26,7%	30 100%
9.	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan	F	0 0%	0 0%	9 30%	21 70%	30 100%
10.	Saya tidak mudah terbawa suasana saat bekerja	UF	2 6,7%	3 10%	23 76,7%	2 6,7%	30 100%
11.	Saya sulit menemukan motivasi untuk bekerja	UF	10 33,3%	15 50%	5 16,7%	0 0%	30 100%

Keterangan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat tidak Setuju

F : Favorable

UF : Unfavorable

% : Presentase

Gambaran *work engagement* Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin secara umum terlihat dengan persepsi pegawai yang antusias dengan pekerjaannya

sebesar (43,3%), Pekerjaan saya menginspirasi saya dengan presentase (36,7%), sehingga dapat berkonsentrasi penuh saat menyelesaikan pekerjaan, serta tetap bertahan pada pekerjaan walaupun dalam keadaan sulit, memiliki keinginan untuk berusaha sekuat tenaga ketika bekerja, pegawai merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan sebanyak (70%).

Disisi lain ada beberapa persepsi yang menyatakan bahwa pegawai merasa jika pekerjaan mereka tidak menginspirasi dirinya terlihat pada presentase nilai sebesar (13,3%). Bukan hanya itu saja pegawai juga ada yang menyatakan dirinya tidak bangga dengan pekerjaan yang sedang mereka jalani nilai presentase (50%). Dengan demikian maka pegawai akan mengalami sulitnya menemukan motivasi pada saat bekerja presentase nya sebesar (16,7%).

Pada penelitian ini untuk mengukur *work engagement* menggunakan skala dengan 11 item pernyataan yang valid setelah diujikan, dengan masing-masing item memiliki 4 alternatif jawaban. Dengan begitu diperoleh skor minimum, skor maksimum, range, mean, dan standar deviasi sebagai berikut:

Skor Minimum ( $X_{\min}$ )	: $1 \times 11 = 11$
Skor Maksimum ( $X_{\max}$ )	: $4 \times 11 = 44$
Range	: $X_{\max} - X_{\min}$ : $44 - 11 = 33$
Mean (M)	: $(X_{\min} + X_{\max})/2$ : $(11 + 44)/2 = 33$
Standar Deviasi (SD)	: $\text{Range}/6$ : $33 : 6 = 5,5$

Sementara untuk mengetahui kategori rendah, sedang dan tinggi nilai subjek, maka dapat dilakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

TABEL 4. 5 KATEGORI TINGKAT WORK ENGAGEMENT

Variabel	Kategori	Perhitungan
<i>Work Engagement</i>	Rendah	$X < M - \text{ISD}$ $= X < 33 - 5,5$ $= X < 27,5$
	Sedang	$M - \text{ISD} \leq X < M + \text{ISD}$ $= 33 - 5,5 \leq X < 33 + 5,5$ $= 27,5 \leq X < 38,5$
	Tinggi	$M + \text{ISD} \geq X$ $= 33 + 5,5 \geq X$ $= 38,5 \geq X$

Berdasarkan tabel diatas telah diperoleh hasil kategorisasi data variabel

*Work Engagement* sebagai berikut:

TABEL 4. 6 HASIL DATA KATEGORI VARIABEL WORK ENGAGEMENT

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sedang	$27,5 \leq X < 38,5$	7	23,3%
Tinggi	$38,5 \geq X$	23	76,7%

Berdasarkan tabel tersebut terdapat hasil bahwa *work engagement* pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin. Dalam kategori sedang terdapat 7 orang dengan (23,3%) sedangkan pada kategori tinggi terdapat 23 orang dengan (76,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *work engagement* pada pegawai rata-rata dalam kategori tinggi.

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu langkah yang dipakai untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan pada penelitian ini adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data dianggap berdistribusi normal, serbaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data dianggap

tidak berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan SPSS 23 for window dengan menggunakan metode analisis *shapiro wilk*. Menurut Sugiyono uji *shapiro wilk* merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui data yang telah tersebar secara acak dengan sampel  $\leq 50$  responden.

TABEL 4. 7 HASIL UJI NORMALITAS (SHAPIRO WILK)

Variabel	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
<i>Supportive Work Environment</i>	.143	30	.188	.947	30	<b>.142</b>
<i>Work Engagement</i>	.130	30	.200	.957	30	<b>.264</b>

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, pada kolom *shapiro wilk* menunjukkan hasil dari uji normalitas kedua variabel terlihat pada kolom signifikansi *supportive work environment*  $0,142 > 0,05$  maka dapat dikategorikan sebagai distribusi normal. Sementara pada variabel *work engagement* terdapat nilai  $0,264 > 0,05$  dengan begitu maka dapat dinyatakan berdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji Linearitas merupakan untuk melihat dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Menggunakan bantuan program SPSS 23 for window dengan melihat nilai yang signifikan *Deviation from linearity*. Keputusan dalam uji linearitas pada penelitian ini dengan berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas *deviation from linearity*  $< 0,05$  maka variabel memiliki hubungan yang linier
- 2) Jika nilai probabilitas *deviation from linearity*  $> 0,05$  maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear.

TABEL 4. 8 UJI LINEARITAS

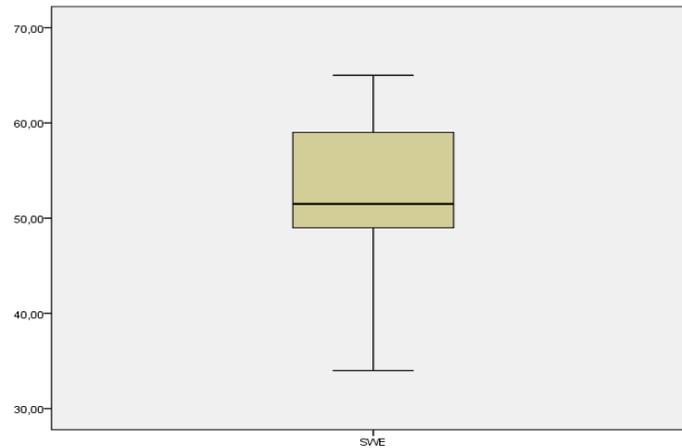
Anova Table							
			Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Work Engagement*</i>	Between Groups	(combined)	318,883	18	17,713	1,300	.335
<i>Supportive Work Environment</i>		Linearity	87,844	1	87,844	6,449	.028
		Devition from linearity	230,989	17	13,588	.998	.518

Berdasarkan pada tabel di atas, *supportive work environment* dan *work engagement* menunjukkan nilai *deviation from linearty* sebesar  $0,518 > 0,05$  yang berarti bahwa kedua variabel *supportive work environment* dan *work engagement* mempunyai hubungan yang linear. Oleh sebab itu variabel bebas yaitu *supportive work environment* cenderung memberikan perubahan pada variabel terikat *work engagement*.

#### c. Uji Outlier

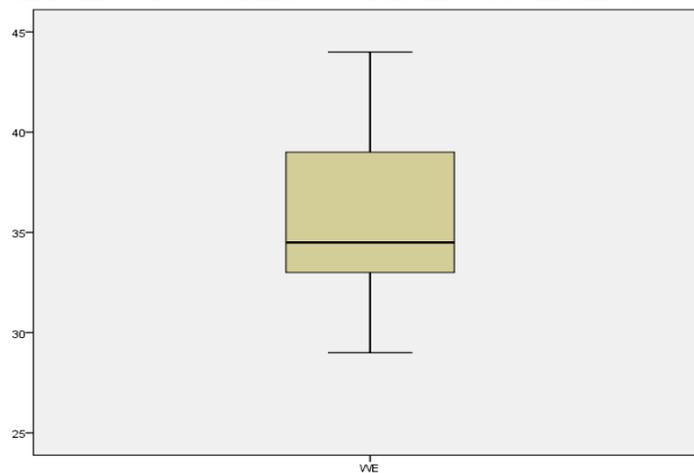
Uji Outlier adalah suatu prosedur uji statistik yang dimaksud untuk melihat data yang memiliki karakteristik unik atau berbeda dari data-data lainnya dari variabel yang diteliti.

TABEL 4. 9 HASIL UJI OUTLIER SUPPORTIVE WORK ENVIRONENT



Berdasarkan tabel di atas ditemukan bahwa kotak item variabel *supportive work environment* berada di dalam kotaknya masing-masing. Hal ini mengartikan jika semua item bersifat outlier dan dapat sepenuhnya digunakan pada penelitian ini.

TABEL 4. 10 HASIL UJI OUTLIER WORK ENGAGEMENT



Berdasarkan tabel di atas ditemukan bahwa kotak item variabel *work engagement* berada di dalam kotaknya masing-masing. Hal ini mengartikan jika semua item bersifat outlier dan dapat sepenuhnya digunakan pada penelitian ini.

#### d. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui bahwa dua atau lebih kelompok data sampel bersal dari populasi yang memiliki varian sama (homogen). Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut dikatakan homogen atau dianggap varian sama. Sedangkan data yang memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$  dinyatakan tidak homogen dianggap varian tersebut tidak sama.

TABEL 4. 11 HASIL UJI HOMOGENITAS

Test of Homogeneity of Variance			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,373	1	57	0,071

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, pada kolom signifikansi menunjukkan hasil nilai 0,071 pada variabel *supportive work environment*. Nilai tersebut menunjukkan jika  $> 0,05$  maka dapat dikatakan varian dari variabel *work engagement* (Y) berdasarkan *supportive work environment* (X) dinyatakan memiliki varian yang sama atau homogen.

#### 4. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis yang dimaksud pada penelitian yaitu untuk mengetahui korelasi antara *supportive work environment* dan *work engagement*. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji Analisis Regresi Linier Sederhana. Pada uji hipotesis ini untuk menentukan keputusan dapat diketahui melalui skor signifikansi jika skor signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima, sedangkan jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_o$  ditolak. Hasil uji Analisis Regresi Linier Sederhana variabel *supportive work environment* dengan *work engagement* dilihat dari tabel berikut:

TABEL 4. 12 UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.433 <sup>a</sup>	.187	.158	3,68793

a. Predictors: (Constant), Supportive Work Environment

Berdasarkan tabel 4.12 *Model Summary* dapat dilihat R sebesar 0,433 yang berarti *supportive work environment* memiliki peranan terhadap *work engagrment*. Nilai *R Square* pada tabel menunjukkan nilai 0,187. Hal tersebut menyatakan varian dari *supportive work environment* terhadap *work engagrment* sebesar (18,7%) sedangkan (81,3%) adalah faktor lain.

TABEL 4. 13 UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Anova						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,844	1	87,844	6,459	.017 <sup>b</sup>
	Residual	380,822	28	13,601		
	Total	468,667	29			

a. Dependent Variabel: Work Engagement

b. Predictors: (constant), Supportive Work Environment

Hasil pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai F hitung 6,459 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,017 < 0,05$ . Dengan kata lain jika ada pengaruh positif antara variabel *supportive work environment* dapat memberikan pengaruh terhadap *work engagrment* serta hipotesis  $H_a$  dalam penelitian ini dapat diterima karena nilai pada tabel signifikansi  $< 0,05$ .

TABEL 4. 14 UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,106	4,858		4,756	.000
	Supportive Work Environment	.222	.087	.433	2,541	.017

a. Dependent Variabel : Work Engagement

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan *constant* (a) sebesar 23,106 sementara nilai pada tabel *supportive work environment* (b/koeffisien regresi) sebesar 0,222 sehingga persamaan regresinya dapat dikatakan bahwa konstanta sebesar 23,106. Mengandung arti jika nilai konsisten variabel *work engagement* adalah 23,106. Kemudian koefisien regresi X sebesar 0,222 menyatakan bahwa setiap *supportive work environment* bertambah 23 (dua puluh tiga) kali lipat maka nilai *work engagement* bertambah sebesar 1 (satu) kali. Koefisien arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y bernilai positif. Berdasarkan pada hasil analisis Uji Regresi Linear Sederhana diketahui variabel *supportive work environment* memiliki peranan pada variabel *work engagement*.

Hasil pada Uji Regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,017 < 0,05$  yang dimana dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima. Oleh karena itu, terdapat pengaruh yang signifikan *supportive work environment* terhadap *work engagement* pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin. Kemudian pada nilai t diketahui thitung sebesar  $2,541 > ttabel 2,048$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *supportive work environment* berperan terhadap variabel *work engagement*.

## **C. Pembahasan**

### **1. Tingkat *Work Engagement* Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Banjarmasin**

Pegawai yang memiliki *engaged* dengan aktivitas yang sedang dilakukannya, maka akan menyatu dengan aspek-aspek dari aktivitas tersebut. Misalnya pada saat pegawai *full-engaged* akan dengan senang hati merelakan

pikiran, emosi, tenaga, bahkan waktu untuk menyelesaikan apa yang telah menjadi tugasnya atau aktivitas yang menyangkut pekerjaannya. Pekerjaan beserta seluruh aspek-aspek yang meliputi akan berfungsi sebagai pengikat, sementara pegawai yang menjalani akan terikat kuat dalam pekerjaan tersebut.<sup>3</sup>

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti terkait *work engagement* pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin berada pada kategori tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis melalui SPSS dengan presentase (76,7%) atau sebanyak 23 pegawai dari 30 pegawai berada pada tingkat kategori *engaged*. Diperkuat dengan hasil yang diperoleh dari penyebaran dan distribusi variabel *work engagement* secara umum yang terindikasikan dengan gambaran pegawai yang antusias dengan pekerjaannya, sehingga pegawai merasa penuh energi untuk menyelesaikan pekerjaan, hal tersebut membuat lebih berkonsentrasi penuh saat menyelesaikan pekerjaan, tetap bertahan pada pekerjaan walaupun dalam keadaan sulit, selalu memiliki keinginan untuk berusaha sekuat tenaga ketika bekerja, maka pegawai akan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan tidak mudah terbawa suasana saat bekerja.

Hasil pada distribusi variabel ini selaras dengan penelitian oleh Rian pri dkk yang menyatakan bahwa pegawai yang merasa *engaged* berarti dapat mencapai tujuan mereka, hal tersebut terlihat pada dimensi *vigor*, seperti saat bekerja merasa penuh energi untuk menyelesaikan pekerjaan, tetap bertahan pada pekerjaan walaupun dalam keadaan sulit, memiliki keinginan untuk berusaha

---

<sup>3</sup> Ali Ridho, "Keterikatan Kerja: Sebuah Reviu Konseptual," *Buletin Psikologi* 31, no. 1 (June 27, 2023): 56, <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.55589>.

sekuat tenaga ketika bekerja. Selanjutnya pada dimensi *dedication*, antusias dengan pekerjaannya, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan terakhir dimensi *absorption* dapat berkonsentrasi penuh saat menyelesaikan pekerjaan serta tidak mudah terbawa suasana saat bekerja.<sup>4</sup>

Namun di sisi lain (23,3%) pegawai masih berada pada kategori sedang, beberapa pegawai menyebutkan jika pekerjaan mereka tidak menginspirasi dirinya terlihat pada presentase nilai sebesar (13,3%). Bukan hanya itu saja pegawai juga ada yang menyatakan dirinya tidak bangga dengan pekerjaan yang sedang mereka jalani nilai presentase (50%). Dengan demikian maka pegawai akan mengalami kesulitan menemukan motivasi pada saat bekerja presentase nya sebesar (16,7%). Arianti mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa puas dan termotivasi dalam pekerjaannya maka akan peduli, mengabdikan dirinya pada tempat kerjanya guna meningkatkan performa instansi.<sup>5</sup> Didukung oleh penelitian terdahulu oleh Istiqomah dan Purwanto menyatakan jika motivasi kerja meningkat maka keterikatan kerja pegawai akan ikut meningkat, begitupun sebaliknya.<sup>6</sup>

*Work engagement* adalah keadaan motivasional yang positif dan adanya pemenuhan diri dalam pekerjaan yang dikarakteristikkan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Sejalan dengan pendapat Septiadi yang mengatakan

---

<sup>4</sup> Rian Pri Zamralita, "Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry)," *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni* Vol.1 (Oktober 2017): hlm 302.

<sup>5</sup> Windy Putri Arianti, Musa Hubeis, and Herien Puspitawati, "Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Di Perwiratama Group," *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan / Journal of Theory and Applied Management* 13, no. 1 (April 26, 2020): 31, <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>.

<sup>6</sup> Hanif Marwah Istiqomah and M. Eko Purwanto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan," *Ecopreneur: Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah* 3, no. 1 (February 27, 2022): 1, <https://doi.org/10.47453/ecopreneur.v3i1.637>.

bahwa semakin tinggi pegawai yang memiliki *work engagement* dalam suatu pekerjaan maka tingkat kinerja pegawai akan semakin tinggi pula.<sup>7</sup> *Work engagement* akan muncul karena pegawai merasa lebih percaya diri, tangguh dan optimis dalam menyelesaikan pekerjaan dan tantangan yang dihadapi. Pada penelitian oleh Permatasari dan Suhardi juga menyebutkan bahwa pegawai yang memiliki *work engagement* akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun ada banyak rintangan.<sup>8</sup>

## **2. Tingkat *Supportive Work Environment* Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Banjarmasin**

Aset paling penting dalam mendukung berjalannya suatu kegiatan operasional instansi untuk mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Namun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan pegawai terhadap instansi yaitu lingkungan kerja yang mendukung. Apabila *supportive work environment* atau lingkungan kerja yang mendukung dapat dirasakan oleh pegawai maka aktivitas yang berlangsung selama bekerja akan sangat efektif. Meminimalisir konflik yang terjadi akibat ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Hal tersebut merupakan sebuah kebijakan instansi untuk membangun lingkungan yang mendukung sesuai yang telah diharapkan pegawai, agar mampu memberikan kinerja maksimal maka didukung pula dengan lingkungan yang mendukung. Dengan begitu hasil analisis data terkait *supportive work*

---

<sup>7</sup> Sebastianus Alexander Septiadi, "Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional," *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Agustus 2017, hlm. 3103, <https://doi.org/10.24843/EEB.2017.v06.i08.p07>.

<sup>8</sup> Winny Yus Permatasari and Fendy Suhariadi, "Leader-Member Exchange Affects Work Engagement: The Role of Psychological Well-Being Mediation," *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi* 4, no. 1 (April 30, 2019): 95, <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i1.3360>.

*environment* ditemukan dalam kategori sedang. Dibuktikan dengan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti melalui SPSS sehingga diperoleh presentase (60%) dalam kategori sedang dengan 18 pegawai.

Diperkuat dengan adanya hasil penyebaran distribusi variabel *supportive work environment* pegawai menyatakan bahwa dirinya merasa lingkungan kerja di Instansi ini kondusif dan mendukung, Instansi mendukung kesejahteraan dengan menyediakan berbagai program kerja, serta mendapat perlakuan sopan dan santun oleh rekan kerja dan atasan, instansi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna mencapai tujuan bersama, instansi menghargai pendapat yang pegawai sampaikan, instansi juga memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, rekan kerja dapat berkolaborasi untuk menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan yang berdampak positif pada instansi, atasan juga memberikan evaluasi kinerja yang objektif berdasarkan bukti, atasan sering memberikan penghargaan atas pencapaian dan membuat saya merasa dihargai. Maka dengan begitu lingkungan kerja yang mendukung mampu memperkuat keterikatan seorang pegawai dengan suatu instansi tempatnya bekerja sehingga dengan sangat mudah tercapainya tujuan bersama.

Disisi lain (10%) dengan 3 pegawai masuk dalam kategori rendah sehingga memerlukan perhatian khusus dari instansi tempat. Beberapa pegawai menyatakan bahwa instansi membatasi sumber daya sebesar (30%). Pegawai juga menyebutkan jika atasan mereka tidak pernah memenuhi janjinya dengan presentase (16,7%). Seperti halnya atasan tidak memberikan penghargaan atas pencapaian mereka sehingga pegawai merasa tidak dihargai sebanyak (10%).

Menurut Siti Syariah mengatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk disebut dengan lingkungan kerja beracun atau *toxic workplace environment* yaitu membuat pegawai merasa tidak nyaman cemas dalam suasana kerja.<sup>9</sup> Penelitian oleh Darmawan menemukan hasil jika suasana dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, untuk pengembangan diri dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi.<sup>10</sup>

Ketika pegawai merasa didukung oleh lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sesuai kebutuhan maka pegawai merasa lebih terlibat dalam pekerjaannya sehingga pegawai itu lebih betah untuk bekerja di instansi tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Diah yang menyatakan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Pengaruhnya dari segi lingkungan kerja fisik seperti ruangan, sarana, prasarana, dan peralatan yang memadai serta non fisik seperti komunikasi yang efektif antar rekan kerja dan manajemen. Hubungan yang baik sesama rekan pegawai, manajemen yang efektif serta lingkungan kerja yang positif dan kondusif serta pengakuan terhadap kontribusi individu dapat menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.<sup>11</sup> Adapun teori Soelton mengatakan lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang berisi pegawai melakukan pekerjaannya. Lingkungan yang baik atau kondisi kerja yang baik mampu memberikan motivasi kerja sehingga

---

<sup>9</sup> Siti Syarifah and Anna Zakiyah Hastrian, "Dampak Toxic Workplace Environment Terhadap Produktivitas Karyawan di Apollo Pamekasan," *JEPP : Jurnal Ekonomi Pembangunan Dan Pariwisata* 4, no. 1 (April 30, 2024): 20–29, <https://doi.org/10.52300/jep.v4i1.12445>.

<sup>10</sup> D Hulu, A Lahagu, and E Telaumbanua, "Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias," . . *November*, no. 4 (2022).

<sup>11</sup> Diah Pranitasari et al., "The Mediating Effect of Work Engagement on Competence, Work Environment and Job Satisfaction," *Jurnal Manajemen* 13, no. 3 (October 1, 2022): 365, <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i3.7346>.

mempengaruhi semangat kerja pegawai. Orang yang bekerja dalam lingkungan kerja tertentu dapat mempengaruhi banyak hal, terutama dalam menentukan hasil pekerjaan pegawainya. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya mayoritas kinerjanya akan meningkat, sedangkan pegawai yang tidak merasa puas akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal.<sup>12</sup>

### **3. Tingkat Peranan *Supportive Work Environment* Terhadap *Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Banjarmasin**

Pada penelitian ini dilakukan uji regresi linear sederhana, untuk mengetahui peranan *supportive work environment* terhadap *work engagement* pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Banjarmasin. Hasil statistik menunjukkan sebesar 0,222 membuktikan bahwa peran *supportive work environment* terhadap *work engagement* adalah positif. Kemudian koefisien regresi X sebesar 0,222 menyatakan bahwa setiap *supportive work environment* bertambah 23 (dua puluh tiga) kali lipat maka nilai *work engagement* bertambah sebesar 1 (satu) kali. Dari hasil statistik tersebut bersifat positif maka arah hubungannya adalah searah. Jika variabel *supportive work environment* naik, maka variabel *work engagement* akan semakin tinggi. Perubahan dalam satu variabel akan terkait dengan perubahan yang sama dengan variabel kedua.

Kemudian juga terdapat proporsi varian dengan nilai *R square* 0,187. Artinya varian dari *supportive work environment* terhadap *work engagement* sebesar (18,7%) maka (81,3%) dipengaruhi faktor lain. Adapun faktor lain berdasarkan hasil penelitian oleh Novela dkk yang menyatakan bahwa

---

<sup>12</sup> Mochamad Soelton and Muhammad Atnani, "How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress On The Turnover Intention Affect University Management," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 5, no. 3 (June 1, 2018): 439–48, <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i3.178>.

kepemimpinan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan oleh kepemimpinan yang dapat memberikan inspirasi kepada bawahan untuk melakukan sesuatu melebihi tugas pokok sehingga mampu menumbuhkan ikatan emosional bagi para pegawai untuk tetap bekerja di instansi tersebut.<sup>13</sup>

Memberikan hak dan perlakuan yang sama kepada setiap pegawai bukan merupakan deksriminasi. Islam menegaskan bahwa setiap orang memiliki hak yang sama, termasuk kemampuan untuk mereka berkembang dan mendapatkan kompensasi atau usahanya. Islam juga mendorong instansi untuk mempertimbangkan tanggung jawab ketika menjalankan tugasnya. Instansi harus memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam inisiatif sosial dan lingkungan yang bermanfaat harus disediakan.

Selain kinerja yang dihasilkan Islam juga menuntut pegawai bekerja pantas dan patut serta bernilai baik menurut ajaran Islam sehingga terwujudlah kesejahteraan. Artinya inti dari ketentuan Allah SWT tentang bekerja adalah kerja yang disertai dengan akhlak mulia. Dalam Al-Qur'an beberapa konsep berkaitan dengan kerja antara lain "*kasaba*" dan "*amala*". Hal tersebut mengindikasikan bahwa Islam adalah agama yang mengutamakan kerja. Bahkan kesempurnaan iman seseorang antara lain adalah bekerja.<sup>14</sup> Dengan kata lain setiap muslim wajib bekerja dan beramal. Termuat dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

<sup>13</sup> Novela Destha Kustya and Rini Nugraheni, "(Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)" Vol 9 (2020): hlm 9.

<sup>14</sup> Mawardi Pewangi, "Hubungan Kerja Dan Ketenagakerjaan Perspektif Islam," *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer* Vol 01 (Dasember 2010).

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.”(QS. An-Nahl/16:97)

Oleh karena itu, islam selalu menekankan pada kerja sama tim dan kepemimpinan yang efektif agar dapat mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi ditempat kerja. Kompensasi dan penghargaan merupakan tanggung jawab instansi untuk diberikan kepada pegawai yang telah sesuai dengan ketentuan, dalam prespektif Islam mendukung dengan pemberian upah yang adil kepada pegawai dan memberikan apresiasi atau penghargaan yang berkinerja baik merupakan suatu hal yang juga perlu diperhatikan.<sup>15</sup> Seperti yang termuat di dalam Al-Qur’an sebagai berikut:

وَقُلْ رَبِّ ادْخُلْنِيْ مُدْخَلَ صِدْقٍ وَّاَخْرِجْنِيْ مُخْرَجَ صِدْقٍ وَّاَجْعَلْ لِّيْ مِنْ لَّدُنْكَ سُلْطٰنًا نَّصِيْرًا

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Ya Tuhanku, masukkan aku (ke tempat dan keadaan apa saja) dengan cara yang benar, keluarkan (pula) aku dengan cara yang benar, dan berikanlah kepadaku dari sisi-Mu kekuasaan yang dapat menolong(-ku).”(Q.S Al-Isra/17:80)

Sementara pada penelitian Etik dkk mengungkapkan jika *job resources*, *personal resources* dan *coworker’s support* memiliki pengaruh positif pada *work engagmenti* bahkan dari ketiga faktor tersebut *coworker’s support* memiliki pengaruh yang paling penting diantara yang lainnya.<sup>16</sup> Diperkuat oleh Yang dengan hasil penelitian menemukan bahwa *coworker’s support* memiliki

<sup>15</sup> Chusnul Rahmawati et al., “Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Journal of Creative Student Research* 1, no. 4 (July 17, 2023): 42–56, <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i4.2213>.

<sup>16</sup> Etik Darul Muslikah et al., “Coworker’s Support Dan Work Engagement Pada Generasi Milenial,” *Wacana* 14, no. 2 (July 18, 2022): 144, <https://doi.org/10.20961/wacana.v14i2.59233>.

pengaruh positif terhadap *work engagement* biasa untuk membantu atau menerima bantuan dari rekan kerja dan *supervisor*.<sup>17</sup> Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini (81,3%) dipengaruhi oleh faktor lain.. Sedangkan *supportive work environment* berperan terhadap *work engagement* hanya sebesar (18,7%).

#### **D. Keterbatasan**

Setelah dilakukan penelitian tentang peranan *supportive work environment* terhadap *work engagement* pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Banjarmasin, peneliti menyadari adanya kekurangan dan kelemahan dalam penelitian ini.

1. Keterbatasan dari penelitian ini terdapat banyak faktor lain yang dapat meningkatkan *work engagement*, namun peneliti hanya menganalisis satu faktor yaitu *supportive work environment*.
2. Jumlah pegawai yang relatif sedikit hanya berkisar 30 orang mengharuskan melakukan uji tryout pada cabang yang berada diluar daerah.

---

<sup>17</sup> Liu-Qin Yang et al., "The Dark Side of Helping: Does Returning the Favor from Coworkers Hurt Employee Work Engagement?," *Journal of Business and Psychology* 33, no. 6 (December 2018): 741–60, <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9522-9>.