

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi

1. Sejarah Singkat Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin

Radio Republik Indonesia (RRI) Banjarmasin adalah bagian dari LPP Radio Republik Indonesia yang berlokasi di Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Berdiri pada tanggal 1 Juni 1950, RRI Banjarmasin lahir atas dorongan masyarakat dan pejabat setempat sebagai wujud tanggung jawab terhadap bangsa dan negara. Awalnya, siaran RRI Banjarmasin dipancarkan dari sebuah rumah di Jalan Sudimara (sekarang Jalan Katamso) dengan daya pemancar sederhana 80 watt. Kepala stasiun pertamanya adalah Sastro Hardjo. Seiring waktu, RRI Banjarmasin mengalami beberapa kali perpindahan lokasi. Pada tahun 1954, stasiun dipindahkan ke Jalan Ulin Km. 3,75. Kemudian, pada tahun 1958, pindah ke gedung Sosieted De Kapel di Jalan Lambung Mangkurat No. 1. Akhirnya, pada tahun 1982, RRI Banjarmasin menempati gedung permanen di Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 3,5, lokasi yang masih digunakan hingga kini. Meski sempat menghadapi musibah kebakaran pada

tahun 1985, semangat para angkasawan dan angkasawati tetap tinggi untuk melayani pendengar, meskipun harus bekerja dari ruangan darurat.

Dalam era Orde Baru, RRI Banjarmasin berstatus sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Departemen Penerangan dengan nama RRI Nusantara III Banjarmasin. Namun, setelah pembubaran Departemen Penerangan pada tahun 1999, RRI mengalami perubahan besar. Pada tahun 2001, statusnya berubah menjadi RRI Cabang Madya Banjarmasin sebagai bagian dari Perusahaan Jawatan (Perjan) RRI.

Perubahan lain terjadi pada tahun 2005, ketika RRI menjadi Lembaga Penyiaran Publik (LPP) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2005. Sejak itu, RRI Banjarmasin ditetapkan sebagai Satker Tipe B dan menjadi Koordinator Nusantara (Korwil) yang mengelola siaran di seluruh Pulau Kalimantan. Pada tahun 2015, perubahan wilayah koordinasi membuat RRI Banjarmasin berada di bawah Korwil VIII Banjar Nusantaraya, yang membawahi seluruh stasiun RRI di Kalimantan, kecuali Kalimantan Barat.

Saat ini, RRI Banjarmasin mengoperasikan tiga stasiun FM, yaitu 97.6 FM (Pro 1), 95.2 FM (Pro 2), dan 99.6 FM (Pro 4), terus berkomitmen menjadi suara masyarakat Kalimantan Selatan dalam menyebarkan informasi, hiburan, dan edukasi.⁸⁵

⁸⁵ Wikipedia. (n.d.). RRI Banjarmasin, Diakses pada 9 Desember 2024, dari https://id.m.wikipedia.org/wiki/RRI_Banjarmasin.

2. Letak Geografis Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin

Radio Republik Indonesia (RRI) Banjarmasin terletak di Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 3,5, tepatnya di kawasan Karang Mekar, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Lokasi ini berada di jalur strategis yang mudah diakses dari berbagai penjuru kota, menjadikannya pusat penyiaran yang dekat dengan masyarakat. Keberadaan RRI di kawasan ini tidak hanya memperkuat posisinya sebagai penyedia informasi terpercaya, tetapi juga mencerminkan semangatnya untuk hadir di tengah dinamika masyarakat Kalimantan Selatan.

Dengan lokasi yang berada di kawasan urban, RRI Banjarmasin memiliki konektivitas yang baik, mendukung perannya sebagai lembaga penyiaran publik yang melayani seluruh lapisan masyarakat. Kombinasi letak geografis yang strategis dan fasilitas penyiaran modern di lokasi ini memungkinkan RRI Banjarmasin untuk terus menjalankan misinya sebagai penghubung informasi, hiburan, dan edukasi bagi pendengarnya di tingkat lokal maupun nasional.

3. Visi dan Misi dan Trisatya Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI)

VISI LPP RRI: Terwujudnya RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang terpercaya dan mendunia.

MISI LPP RRI:

- a. Memenuhi hak warga negara memperoleh berita dan informasi yang objektif dan akurat.
- b. Memenuhi hak warga negara memperoleh siaran yang mencerdaskan, mencerahkan dan memberdayakan serta berpihak kepada kelompok rentan dan *disable*.
- c. Menyelenggarakan siaran yang menjamin kebhinekaan dan identitas nasional.
- d. Menyelenggarakan siaran hiburan yang sehat.
- e. Meningkatkan layanan dan jangkauan siaran yang mudah diakses masyarakat di daerah perbatasan, terpencil, terluar dan pesisir.
- f. Memperkuat siaran luar negeri untuk mempromosikan Indonesia beserta ideologi Pancasila dan menghadirkan dunia ke Indonesia sesuai dengan politik luar negeri.
- g. Mengoptimalkan teknologi penyiaran untuk mendukung terselenggaranya siaran RRI yang mampu menjangkau seluruh wilayah NKRI dan dapat diakses oleh masyarakat dunia.
- h. Meningkatkan kualitas tata kelola LPP RRI sesuai dengan prinsip *good public governance*.
- i. Mengembangkan SDM professional.
- j. Mengembangkan strategi komunikasi dan promosi.

- k. Mengoptimalkan potensi yang dimiliki RRI sebagai sumber pendapatan sesuai aturan perundangan yang berlaku.⁸⁶

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama lima bulan, yaitu dari tanggal 29 Juli 2024 hingga 9 Januari 2025, bertempat di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin. Peneliti memulai proses ini dengan melaksanakan studi pendahuluan pada 29 Juli 2024, di mana satu orang karyawan RRI Banjarmasin dipilih sebagai perwakilan untuk diwawancarai guna memperoleh gambaran awal mengenai institusi tersebut.

Langkah berikutnya dilakukan pada 28 November 2024, dimana peneliti kembali mengadakan wawancara tambahan dengan satu karyawan lainnya untuk memperdalam informasi yang diperoleh dari studi pendahuluan. Proses ini bertujuan untuk memahami konteks dan kebutuhan penelitian secara lebih komprehensif.

Setelah tahap studi pendahuluan selesai, pada 9 Desember 2024, peneliti secara resmi menyerahkan surat izin riset kepada pihak RRI Banjarmasin dan meminta data terkait jumlah karyawan untuk mendukung pelaksanaan penelitian. Kemudian, pada tanggal 10-11 Desember 2024, peneliti melakukan pengumpulan data utama secara langsung.

⁸⁶ Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, Visi dan Misi Baru RRI, diakses 11 Desember 2024, https://ppid.rri.go.id/download/dokumen/visi_misi_baru.pdf/12574.

Pengumpulan data ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau angket kepada seluruh karyawan di lingkungan LPP RRI Banjarmasin.

C. Data Demografis Responden

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin, yang berjumlah 97 orang. Berikut data karyawan terdiri dari berbagai kategori yaitu sebagai berikut:

TABEL 4. 1 DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN KATEGORI

No	Kategori	Jumlah Karyawan
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	26 Karyawan
2.	PPPK	25 Karyawan
3.	PBPNS	07 Karyawan
4.	Pengisi Acara	08 Karyawan
5.	Outshourching	24 Karyawan
6.	Kontributor	04 Karyawan
7.	Honorar	03 Karyawan
Jumlah		97 Karyawan

Dari total populasi yang ada, peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 78 orang sebagai subjek penelitian. Untuk memahami karakteristik responden secara lebih mendalam, peneliti mengelompokkan karyawan ke dalam beberapa kategori berdasarkan sejumlah variabel demografis, yaitu usia, jenis kelamin, dan masa kerja. Pengelompokan ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang profil karyawan.

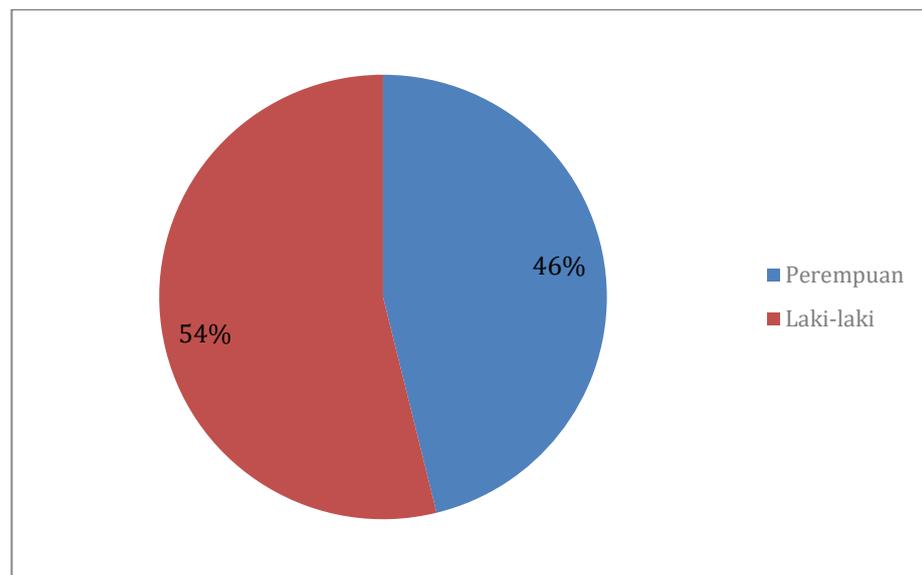
1. Data Demografis Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Data demografis subjek yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

TABEL 4. 2 DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah Subjek	Presentase
Perempuan	36	46%
Laki-laki	42	54%

Berdasarkan hasil analisis data demografis yang disajikan pada tabel 4.2, diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini. Jumlah responden laki-laki tercatat sebanyak 42 orang, yang setara dengan 54% dari total responden yang terlibat. Dapat dilihat seperti gambar dibawah ini.



GAMBAR 4. 1 DIAGRAM DATA DEMOGRAFIS SUBJEK BERDASARKAN JENIS KELAMIN

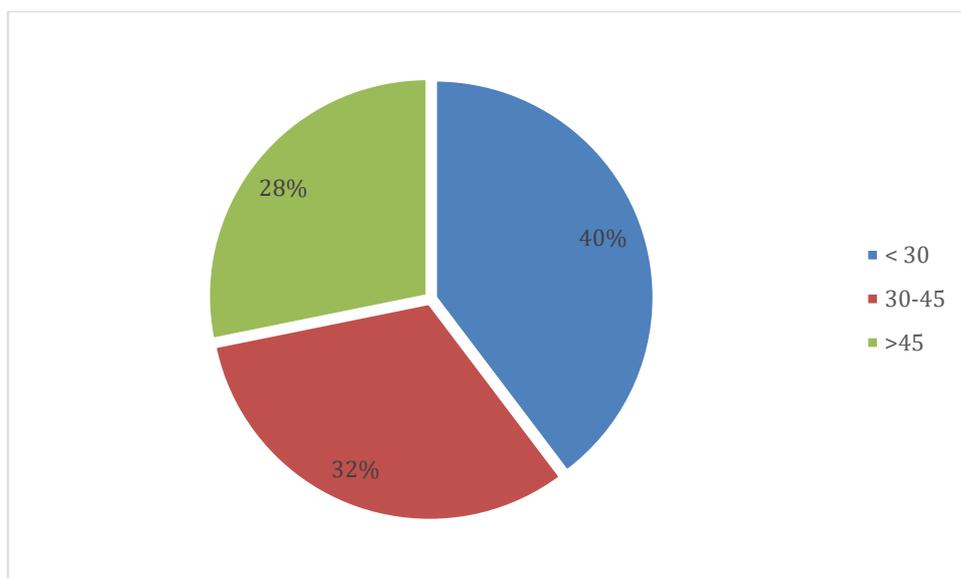
2. Data Demografis Subjek Berdasarkan Usia

Data demografis subjek yang diperoleh berdasarkan usia karyawan sebagai berikut:

TABEL 4. 3 DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN USIA

Usia	Jumlah Subjek	Presentase
<30	31	40%
30-45	25	32%
>45	22	28%

Berdasarkan analisis data demografis yang ditampilkan pada tabel 4.3, mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia di bawah 30 tahun. Kelompok usia ini mencakup 31 responden, yang setara dengan 40% dari total jumlah responden yang ada. Dapat dilihat seperti gambar dibawah ini.



GAMBAR 4. 2 DIAGRAM DATA DEMOGRAFIS SUBJEK BERDASARKAN USIA

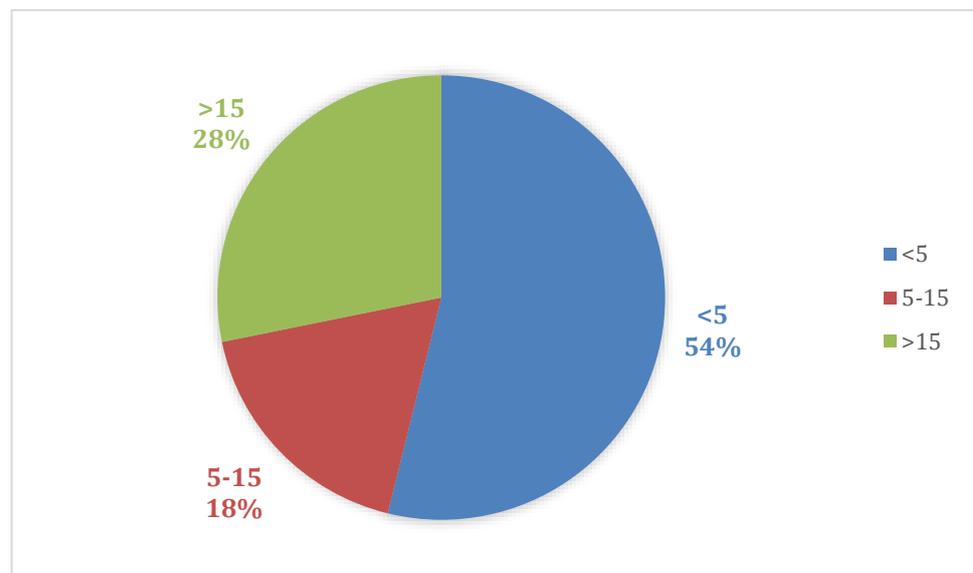
3. Data Demografis Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Data demografis subjek yang diperoleh berdasarkan usia karyawan sebagai berikut:

TABEL 4. 4 DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja	Jumlah Subjek	Presentase
<5	42	54%
5-15	14	18%
>15	22	28%

Berdasarkan analisis data demografis yang ditampilkan pada tabel 4.4, mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang masa kerja di bawah 5 tahun. Kelompok usia ini mencakup 42 responden, yang setara dengan 54% dari total jumlah responden yang ada. Dapat dilihat seperti gambar dibawah ini.



GAMBAR 4. 3 DIAGRAM DATA DEMOGRAFIS SUBJEK BERDASARKAN MASA KERJA

D. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Sugiharto dan Sitinjak menyatakan bahwa validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam konteks penelitian, validitas menggambarkan tingkat ketepatan alat ukur dalam merefleksikan isi sebenarnya dari variabel yang diukur.⁸⁷ Uji validitas menjadi langkah penting untuk menunjukkan sejauh mana instrumen yang digunakan dapat memenuhi tujuan pengukurannya. Adapun Ghozali menambahkan bahwa uji validitas digunakan untuk menentukan apakah sebuah kuesioner sah dan layak digunakan dalam penelitian. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila setiap pertanyaan di dalamnya mampu mengungkap informasi atau data yang relevan dengan variabel yang diukur. Dengan kata lain, uji validitas memastikan bahwa kuesioner dapat menggambarkan dengan baik konsep yang ingin dijelaskan dalam penelitian.

Pengambilan keputusan dalam uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hasil perhitungan (r hitung) dengan nilai r pada tabel Product Moment (r tabel).⁸⁸ Adapun kriteria keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

⁸⁷ Andi Maulana, 'Analisis Validitas, Reliabilitas, Dan Kelayakan Instrumen Penilaian Rasa Percaya Diri Siswa', *Jurnal Kualita Pendidikan*, 3.3 (2022), 133–39 <<https://doi.org/10.51651/jkp.v3i3.331>>.

⁸⁸ Agung Sakti Gregorian Loindong, Bernhard Tewel, and Greis M. Sendow, 'Pengaruh Locus of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon)', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi*,

- a. Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka item dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan melibatkan 78 responden, dan analisis dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Nilai r tabel diperoleh dengan menghitung *degree of freedom*, (df) sebagai berikut:

$$df = N - 2 = 78 - 2 = 76$$

Pada tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05 untuk uji dua arah, nilai r tabel untuk $df = 76$ berdasarkan tabel Product Moment adalah sebesar 0,222. Dengan menggunakan nilai ini, setiap item dalam kuesioner diuji untuk menentukan validitasnya.

a. 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. 5 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL *SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT*

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,771	0,222	Valid
2	0,748	0,222	Valid
3	0,739	0,222	Valid
4	0,753	0,222	Valid
5	0,808	0,222	Valid
6	0,842	0,222	Valid
7	0,827	0,222	Valid
8	0,852	0,222	Valid

9	0,839	0,222	Valid
10	0,742	0,222	Valid
11	0,727	0,222	Valid
12	0,820	0,222	Valid
13	0,843	0,222	Valid
14	0,782	0,222	Valid
15	0,716	0,222	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan skala instrumen *supportive work environment* pada seluruh butir item valid karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,222).

b. Hasil Uji Validitas Variabel *Workload*

Skala *workload* yang digunakan dalam uji coba berjumlah 24 item dengan hasil uji validitas sebagai berikut:

TABEL 4. 6 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL *WORKLOAD*

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,260	0,222	Valid
2	0,323	0,222	Valid
3	0,539	0,222	Valid
4	0,300	0,222	Valid
5	0,395	0,222	Valid
6	0,405	0,222	Valid
7	0,285	0,222	Valid
8	0,420	0,222	Valid
9	0,425	0,222	Valid
10	0,335	0,222	Valid
11	0,206	0,222	Tidak Valid
12	0,286	0,222	Valid
13	0,143	0,222	Tidak Valid
14	0,407	0,222	Valid
15	0,475	0,222	Valid
16	0,192	0,222	Tidak Valid
17	0,351	0,222	Valid
18	0,318	0,222	Valid
19	0,303	0,222	Valid

20	0,507	0,222	Valid
21	0,378	0,222	Valid
22	0,272	0,222	Valid
23	0,424	0,222	Valid
24	0,221	0,222	Tidak Valid

Berdasarkan tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa pada skala instrumen *workload*, terdapat beberapa butir item yang tidak valid karena nilai r hitung $<$ r tabel (0,222). Oleh karena itu, butir-butir item yang tidak valid tersebut akan dihapus dari instrumen.

Setelah item-item yang tidak valid dihapus, dilakukan uji validitas ulang pada butir-butir item yang tersisa untuk memastikan setiap item memiliki tingkat validitas yang memadai dan memenuhi standar penelitian. Proses ini bertujuan untuk menentukan item yang layak dan relevan sebagai instrumen penelitian. Instrumen yang telah dinyatakan valid akan digunakan sebagai alat ukur utama dalam pengumpulan data pada tahap penelitian berikutnya. Dengan demikian, langkah ini diharapkan dapat meningkatkan akurasi dan keandalan data yang diperoleh, sekaligus memperkuat validitas keseluruhan penelitian.

TABEL 4. 7 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL *WORKLOAD*

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,260	0,222	Valid
2	0,323	0,222	Valid

3	0,539	0,222	Valid
4	0,300	0,222	Valid
5	0,395	0,222	Valid
6	0,405	0,222	Valid
7	0,285	0,222	Valid
8	0,420	0,222	Valid
9	0,425	0,222	Valid
10	0,335	0,222	Valid
12	0,286	0,222	Valid
14	0,407	0,222	Valid
15	0,475	0,222	Valid
17	0,351	0,222	Valid
18	0,318	0,222	Valid
19	0,303	0,222	Valid
20	0,507	0,222	Valid
21	0,378	0,222	Valid
22	0,372	0,222	Valid
23	0,424	0,222	Valid

Berdasarkan tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa skala instrumen *workload* pada seluruh butir item yang ada ini valid karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,222).

c. Hasil Uji Validitas Variabel *Work Engagement*

Skala *Work Engagement* yang digunakan dalam uji coba berjumlah 19 item dengan hasil uji validitas sebagai berikut:

TABEL 4. 8 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL *WORK ENGAGEMENT*

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,770	0,222	Valid
2	0,393	0,222	Valid
3	0,735	0,222	Valid

4	0,503	0,222	Valid
5	0,494	0,222	Valid
6	0,431	0,222	Valid
7	0,416	0,222	Valid
8	0,364	0,222	Valid
9	0,439	0,222	Valid
10	0,591	0,222	Valid
11	0,557	0,222	Valid
12	0,641	0,222	Valid
13	0,433	0,222	Valid
14	0,467	0,222	Valid
15	0,114	0,222	Tidak Valid
16	0,656	0,222	Valid
17	0,626	0,222	Valid
18	0,615	0,222	Valid
19	0,609	0,222	Valid

Berdasarkan tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa pada skala instrumen *work engagement*, terdapat satu butir item yang tidak valid karena nilai r hitung $<$ r tabel (0,222). Oleh karena itu, butir-butir item yang tidak valid tersebut akan dihapus dari instrumen.

Setelah item-item yang tidak valid dihapus, dilakukan uji validitas ulang pada butir-butir item yang

tersisa untuk memastikan setiap item memiliki tingkat validitas yang memadai dan memenuhi standar penelitian. Proses ini bertujuan untuk menentukan item yang layak dan relevan sebagai instrumen penelitian. Instrumen yang telah dinyatakan valid akan digunakan sebagai alat ukur utama dalam pengumpulan data pada tahap penelitian berikutnya. Dengan demikian, langkah ini diharapkan dapat meningkatkan akurasi dan keandalan data yang diperoleh, sekaligus memperkuat validitas keseluruhan penelitian.

TABEL 4. 9 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL *WORK ENGAGEMENT*

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,770	0,222	Valid
2	0,393	0,222	Valid
3	0,735	0,222	Valid
4	0,503	0,222	Valid
5	0,494	0,222	Valid
6	0,431	0,222	Valid
7	0,416	0,222	Valid
8	0,364	0,222	Valid
9	0,439	0,222	Valid
10	0,591	0,222	Valid
11	0,557	0,222	Valid
12	0,641	0,222	Valid

13	0,433	0,222	Valid
14	0,467	0,222	Valid
16	0,656	0,222	Valid
17	0,626	0,222	Valid
18	0,615	0,222	Valid
19	0,609	0,222	Valid

Berdasarkan tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa skala instrumen *work engagement* pada seluruh butir item yang ada ini valid karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,222).

2. Reliabilitas

Sugiharto dan Situnjak menjelaskan bahwa reliabilitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat dipercaya dalam mengumpulkan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan.⁸⁹ Dengan kata lain, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang konsisten dan dapat diandalkan untuk memperoleh data yang akurat.

Adapun menurut Ghozali reliabilitas adalah ukuran yang digunakan untuk menguji konsistensi kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk tertentu. Kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas juga

⁸⁹ Maulana.

mencakup derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi suatu pengukuran.⁹⁰ Sugiyono menambahkan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitasnya mencapai minimal 0,6.⁹¹ Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, yang diinterpretasikan berdasarkan kaidah reliabilitas menurut Guilford yaitu sebagai berikut:

TABEL 4. 10 RELIABILITAS MENURUT GUILFORD

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

TABEL 4. 11 HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Supportive Work Environment</i>	0,955	Sangat Reliabel
<i>Workload</i>	0,681	Cukup Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0,851	Reliabel

⁹⁰ Loindong, Tewel, and Sendow.

⁹¹ Joko Prambudi Jati Imantoro, 'Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada Ukm Maleo Lampung Timur', *Jurnal Manajemen Diversivikasi*, 1.3 (2021), 687–704.

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha $>0,6$. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan memenuhi syarat reliabilitas. Dengan demikian, instrumen penelitian untuk ketiga variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam proses pengambilan data penelitian.

E. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model penelitian memiliki distribusi yang normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan PP Plot standardized residual. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov $>0,05$ dan pola pada PP Plot standardized residual menunjukkan titik-titik yang mendekati garis diagonal.⁹²

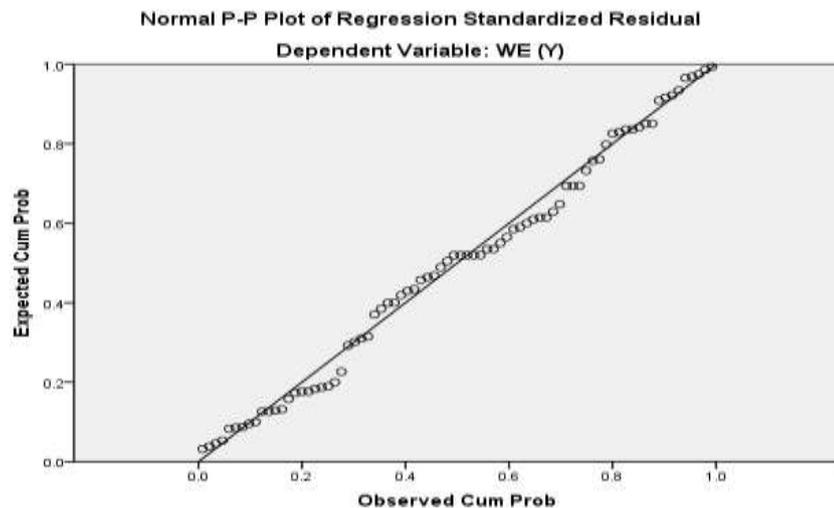
⁹² Gusti Pratiwi and Tukimin Lubis, 'Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan UD Adli Di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan', *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1.3 (2021), 27–41 <<https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i3.83>>.

TABEL 4. 12 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,88692771
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.637
Asymp. Sig. (2-tailed)		.811
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel 4.12, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,811, yang berada di atas nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

GAMBAR 4. 4 GRAFIK HASIL UJI NORMALITAS



Selain itu, berdasarkan grafik PP Plot pada gambar 4.4, terlihat bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pola ini mengindikasikan bahwa

model regresi memenuhi asumsi normalitas dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal dan model regresi yang digunakan telah memenuhi uji normalitas.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk memastikan adanya hubungan linear antara variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi. Jika syarat linearitas tidak terpenuhi, maka model regresi linear tidak dapat digunakan. Pengujian linearitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi *Deviation from Linearity*. Jika nilai signifikansi $>0,05$, maka hubungan antara variabel dapat dinyatakan linear.⁹³

TABEL 4. 13 HASIL UJI LINIERITAS *SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT*

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WE * SWE Between Groups (Combined)	1150.535	14	82.181	6.273	.000
Linearity	764.912	1	764.912	58.382	.000
Deviation from Linearity	385.623	13	29.663	2.264	.016
Within Groups	825.414	63	13.102		
Total	1975.949	77			

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13, nilai *deviation from linearity* untuk hubungan antara *supportive work environment* dan

⁹³ Moh Djazari, Diana Rahmawati, and Mahendra Adhi Nugraha, 'Pengaruh Sikap Menghindari Risiko Sharing Dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa Fise Uny', *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 2.2 (2013), 181–209 <<https://doi.org/10.21831/nominal.v2i2.1671>>.

work engagement adalah sebesar 0,016. Karena nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel *supportive work environment* dan *work engagement*.

TABEL 4. 14 HASIL UJI LINIERITAS *WORKLOAD*

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WE * WL	Between Groups	(Combined)	698.555	20	34.928	1.559	.097
		Linearity	114.009	1	114.009	5.087	.028
		Deviation from Linearity	584.546	19	30.766	1.373	.178
	Within Groups		1277.394	57	22.410		
	Total		1975.949	77			

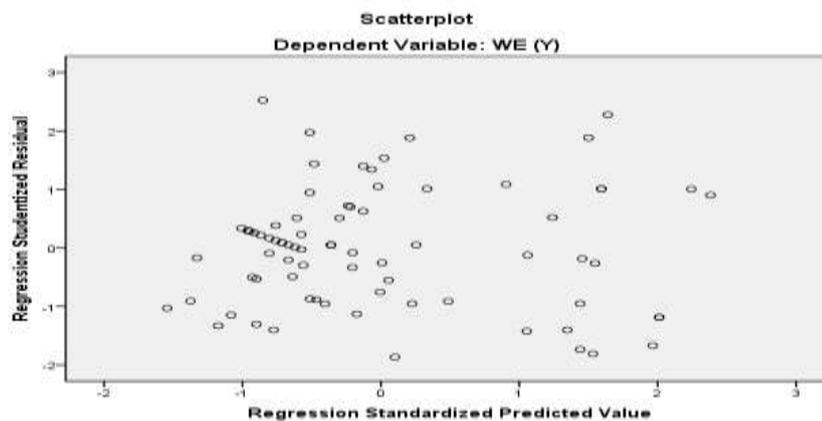
Sementara itu, pada hasil tabel diatas nilai *deviation from linearity* untuk hubungan antara *workload* dan *work engagement* adalah sebesar 0,178. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel *workload* dan *work engagement*.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.⁹⁴

⁹⁴ Pratiwi and Lubis.

GAMBAR 4. 5 SCATTERPLOT HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



Berdasarkan output scatterplot yang ditampilkan pada gambar 4.5, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model penelitian.⁹⁵

TABEL 4. 15 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	22.879	5.713		4.005	.000		
	SWE (X1)	.500	.074	.600	6.711	.000	.981	1.020
	WL (X2)	-.151	.086	.157	1.754	.084	.981	1.020

a. Dependent Variable: WE (Y)

⁹⁵ Pratiwi and Lubis.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.15, terlihat bahwa semua variabel yaitu *Supportive Work Environment* dan *workload* memiliki nilai tolerance di atas 0,1, yaitu sebesar 0,981, serta nilai VIF di bawah 10, yaitu sebesar 1,020. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan. Dengan kata lain, tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas, baik pada variabel *Supportive Work Environment* maupun *workload*. Oleh karena itu, model regresi ini dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

F. Kategorisasi Skala Instrumen

Kategori skala instrumen adalah proses mengelompokkan hasil pengukuran, seperti dari kuesioner atau tes, ke dalam skala tertentu untuk mempermudah interpretasi. Dengan membagi data menjadi tingkatan seperti rendah, sedang, dan tinggi, peneliti dapat memahami pola variabel secara lebih jelas dan menyampaikan hasil penelitian dengan lebih bermakna.

1. Kategorisasi Variabel *Supportive Work Environment*

Kategorisasi variabel *supportive work environment* dilakukan melalui perhitungan menggunakan rumus, kemudian dianalisis secara terstruktur dan sistematis dengan SPSS.

$$X = 15$$

$$X_{\text{maks}} = 60$$

$$\text{Range} = X_{\text{maks}} - X_{\text{min}}$$

$$= 60 - 15 = 45$$

$$\text{Mean} = (X_{\text{maks}} + X_{\text{min}})$$

$$= (15 + 60)/2 = 37,5$$

$$\text{SD} = \text{Range}/6$$

$$= 45/6 = 7,5$$

Rendah	$= X < M - 1SD$ $= X < 37,5 - 7,5$ $= X < 30$
Sedang	$= M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $= 37,5 - 7,5 \leq X < 37,5 + 7,5$ $= 30 \leq X < 45$
Tinggi	$= M + 1SD \leq X$ $= 37,5 + 7,5 \leq X$ $= 45 \leq X$

TABEL 4. 16 KRITERIA KATEGORI SKALA *SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT*

		KATEGORI			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEDANG	14	17.9	17.9	17.9
	TINGGI	64	82.1	82.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.16, dapat disimpulkan bahwa tingkat *supportive work environment* di kalangan karyawan LPP RRI wilayah Banjarmasin didominasi oleh kategori tinggi. Sebanyak 64 karyawan, atau sekitar 82,1%, termasuk dalam kategori ini. Temuan ini menunjukkan bahwa

mayoritas karyawan merasakan lingkungan kerja yang mendukung, yang berpotensi memberikan dampak positif terhadap kinerja serta kepuasan kerja mereka.

2. Kategorisasi Variabel *Workload*

Kategorisasi variabel *workload* dilakukan melalui perhitungan menggunakan rumus, kemudian dianalisis secara terstruktur dan sistematis dengan SPSS.

$$X = 20$$

$$X_{maks} = 80$$

$$\text{Range} = X_{maks} - X_{min}$$

$$= 80 - 20 = 60$$

$$\text{Mean} = (X_{maks} + X_{min})$$

$$= (80 + 20)/2 = 50$$

$$SD = \text{Range}/6$$

$$= 60/6 = 10$$

Rendah	$= X < M - 1SD$ $= X < 50 - 10$ $= X < 40$
Sedang	$= M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $= 50 - 10 \leq X < 50 + 10$ $= 40 \leq X < 60$
Tinggi	$= M + 1SD \leq X$ $= 40 + 10 \leq X$ $= 60 \leq X$

TABEL 4. 17 KRITERIA KATEGORI SKALA *WORKLOAD*

		KATEGORI			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEDANG	59	75.6	75.6	75.6
	TINGGI	19	24.4	24.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.17, dapat disimpulkan bahwa tingkat *workload* di kalangan karyawan LPP RRI wilayah Banjarmasin sebagian besar berada dalam kategori sedang. Sebanyak 59 karyawan, atau sekitar 75,6%, termasuk dalam kategori ini. Angka tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menghadapi beban kerja yang cukup menantang untuk meningkatkan produktivitas, tetapi tetap dalam batas yang wajar. Kondisi ini dapat menjadi peluang positif bagi organisasi untuk terus mendorong peningkatan kinerja tanpa mengabaikan kesejahteraan karyawan.

3. Kategorisasi Variabel *Work Engagement*

Kategorisasi variabel *work engagement* dilakukan melalui perhitungan menggunakan rumus, kemudian dianalisis secara terstruktur dan sistematis dengan SPSS.

$$X = 18$$

$$X_{maks} = 72$$

$$\text{Range} = X_{maks} - X_{min}$$

$$= 72 - 18 = 54$$

$$\text{Mean} = (X_{\text{maks}} + X_{\text{min}})$$

$$= (72 + 18)/2 = 45$$

$$\text{SD} = \text{Range}/6$$

$$= 54/6 = 9$$

Rendah	$= X < M - 1SD$ $= X < 45 - 9$ $= X < 36$
Sedang	$= M - 1SD \leq x < M + 1SD$ $= 45 - 9 \leq x < 45 + 9$ $= 36 \leq x < 54$
Tinggi	$= M + 1SD \leq X$ $= 45 + 9 \leq X$ $= 54 \leq X$

TABEL 4. 18 KRITERIA KATEGORI SKALA *WORK ENGAGEMENT*

		KATEGORI			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEDANG	20	25.6	25.6	25.6
	TINGGI	58	74.4	74.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.18, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan LPP RRI wilayah Banjarmasin memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Sebanyak 58 karyawan, atau sekitar 74,4%, termasuk dalam kategori ini. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki partisipasi dan komitmen yang stabil terhadap pekerjaannya. Kondisi ini membuka peluang bagi organisasi untuk meningkatkan keterlibatan kerja lebih lanjut melalui strategi yang tepat. Dengan

mendorong keterlibatan yang lebih aktif, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

G. Uji Hepotesis

1. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah suatu model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat.⁹⁶ Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 22.879 + 0.500X_1 + 0.151X_2.$$

TABEL 4. 19 HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	22.879	5.713		4.005	.000		
	SWE (X1)	.500	.074	.600	6.711	.000	.981	1.020
	WL (X2)	.151	.086	.157	1.754	.084	.981	1.020

a. Dependent Variable: WE (Y)

- a. Dari persamaan tersebut, nilai konstanta sebesar 22.879 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu *Supportive Work Environment* dan *workload* bernilai 0 (konstan), maka nilai variabel dependen *work engagement* akan sebesar 22.879.

⁹⁶ M.M. Nuzwan Sudariana, M.M., Yoedani, *Analisis Statistik Regresi Linier Berganda*.

- b. Koefisien regresi untuk variabel *Supportive Work Environment* adalah sebesar 0,500. Nilai positif ini menunjukkan bahwa jika variabel *supportive work environment* meningkat, maka variabel *work engagement* juga akan meningkat, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Sebaliknya, jika nilai *Supportive Work Environment* menurun, maka *work engagement* juga akan menurun.
- c. Koefisien regresi untuk variabel *workload* adalah sebesar 0,151. Walaupun nilai koefisien ini lebih kecil, tetap menunjukkan hubungan positif. Artinya, jika variabel *workload* meningkat, variabel *work engagement* juga akan meningkat, dan sebaliknya, jika menurun *workload*, maka *work engagement* juga akan menurun.

Secara keseluruhan, persamaan regresi ini menggambarkan hubungan langsung antara kedua variabel independen yaitu *Supportive Work Environment* dan *workload* dengan variabel dependen *work engagement*, dimana keduanya berkontribusi positif terhadap peningkatan tingkat *work engagement*.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai Sig. tepat 0,05 atau lebih, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuji lebih lanjut dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel.⁹⁷

TABEL 4. 20 HASIL UJI PARSIAL

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	22.879	5.713		4.005	.000		
	SWE (X1)	.500	.074	.600	6.711	.000	.981	1.020
	WL (X2)	.151	.086	.157	1.754	.084	.981	1.020

a. Dependent Variable: WE (Y)

Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi untuk variabel *supportive work environment* adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *supportive work environment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *work engagement*. Sementara itu, nilai signifikansi untuk variabel *workload* adalah 0,084, yang lebih besar dari 0,05, yang berarti variabel *workload* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *work engagement*.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik F

⁹⁷ Hendri and Roy Setiawan, 'Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudra Bahari Utama', *Agora*, 5.1 (2017), 2-3.

digunakan untuk menilai sejauh mana keseluruhan variabel independen *Supportive Work Environment* dan *workload* secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen *work engagement* dalam model penelitian.⁹⁸

Untuk menentukan apakah model regresi mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen dengan baik, perlu dilakukan pengujian kelayakan model. Salah satu indikator kelayakan tersebut adalah signifikansi model regresi. Model dianggap fit jika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05, yang menandakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

TABEL 4. 21 HASIL UJI SIMULTAN

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	812.617	2	406.308	26.195	.000 ^a
	Residual	1163.332	75	15.511		
	Total	1975.949	77			

a. Predictors: (Constant), WL (X2), SWE (X1)

b. Dependent Variable: WE (Y)

Dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu *supportive work environment* dan *workload*, memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen, yaitu *work engagement*. Artinya, kedua variabel tersebut

⁹⁸ Pratiwi and Lubis.

secara bersama-sama dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja karyawan.

H. Kontribusi Variabel

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besaran kontribusi masing-masing aspek terhadap variabel dependen maupun independen. Rumus yang digunakan dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

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

Diketahui:

Total data	: 12.620
Total data variabel <i>supportive work environment</i>	: 3798
Total data variabel <i>workload</i>	: 4456
Total data variabel <i>work engagement</i>	: 4366

1. *Supportive Work Environment*

a. *Perceived Climate*

$$\begin{aligned} \text{Aspek 1: 1, 6, 11} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{260+257+265}{3798} \times 100\% \\ &= \frac{782}{3798} \times 100\% \\ &= 20\% \end{aligned}$$

b. *Peer Group Interaction*

$$\begin{aligned} \text{Aspek 2: 2, 12} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{259+234}{3798} \times 100\% \end{aligned}$$

$$= \frac{493}{3798} \times 100\%$$

$$= 13\%$$

c. *Supervisory Relationship*

$$\text{Aspek: 3, 5, 7, 9, 13, 15} = \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{254+252+249+254+258}{3798} \times 100\%$$

$$= \frac{1516}{3798} \times 100\%$$

$$= 40\%$$

d. *Perceived Organizational Support*

$$\text{Aspek 4: 4, 8, 10, 14} = \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{250+253+249+255}{3798} \times 100\%$$

$$= \frac{1007}{3798} \times 100\%$$

$$= 27\%$$

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa dari keempat aspek dalam variabel *supportive work environment*, aspek *supervisory support* memberikan kontribusi terbesar dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan persentase sebesar 40%. Hal ini menegaskan pentingnya peran dukungan dari atasan dalam mendukung kenyamanan dan produktivitas di tempat kerja.

2. *Workload*

a. *Physical Demand*

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 1: 1, 4, 8, 18} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{229+196+271+198}{4456} \times 100\% \\
 &= \frac{894}{4456} \times 100\% \\
 &= 20\%
 \end{aligned}$$

b. *Effort*

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 2: 2,3,9,21} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{248+222+256+229}{4456} \times 100\% \\
 &= \frac{955}{4456} \times 100\% \\
 &= 21\%
 \end{aligned}$$

c. *Mental Demand*

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 3: 12, 14, 15} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{246+237+189}{4456} \times 100\% \\
 &= \frac{672}{4456} \times 100\% \\
 &= 15\%
 \end{aligned}$$

d. *Temporal Demand*

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 4: 6, 17, 20, 22} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{233+214+217}{4456} \times 100\% \\
 &= \frac{832}{4456} \times 100\% \\
 &= 19\%
 \end{aligned}$$

e. *Frustration Level*

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 5: 10, 11} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{150+231}{4456} \times 100\% \\
 &= \frac{381}{4456} \times 100\% \\
 &= 9\%
 \end{aligned}$$

f. *Performance*

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 6: 5, 7, 23} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{256+223+243}{4456} \times 100\% \\
 &= \frac{722}{4456} \times 100\% \\
 &= 16\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis, variabel *workload* menunjukkan bahwa aspek kedua, yaitu *Effort*, memberikan kontribusi terbesar terhadap beban kerja, dengan persentase sebesar 21%. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas memiliki peran dominan dalam menentukan tingkat beban kerja secara keseluruhan. Temuan ini menyoroti pentingnya pengelolaan *effort* yang efektif untuk menjaga keseimbangan dan produktivitas dalam lingkungan kerja.

3. *Work Engagement*

a. *Vigor*

Aspek 1: 1, 9, 10, 11, 13

$$\begin{aligned}
&= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
&= \frac{243+244+240+240+220}{4366} \times 100\% \\
&= \frac{1187}{4366} \times 100\% \\
&= 27\%
\end{aligned}$$

b. *Dedication*

Aspek 2: 2, 14, 15, 16, 17, 18

$$\begin{aligned}
&= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
&= \frac{251+230+256+261+257+246}{4366} \times 100\% \\
&= \frac{1501}{4366} \times 100\% \\
&= 34\%
\end{aligned}$$

c. *Absorption*

Aspek 3: 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12

$$\begin{aligned}
&= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
&= \frac{250+251+240+228+226+238+245}{4366} \times 100\% \\
&= \frac{1678}{4366} \times 100\% \\
&= 39\%
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa dari tiga aspek yang membentuk *work engagement*, aspek *absorption* memberikan kontribusi terbesar terhadap tingkat keterlibatan kerja karyawan, yaitu sebesar 39%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat fokus dan keterlibatan penuh

karyawan dalam pekerjaannya memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan aspek lainnya.

I. Pembahasan

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam organisasi, karena keberhasilannya dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kualitas karyawan yang dimiliki. Keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. *Supportive work environment* menjadi elemen penting yang secara langsung mempengaruhi produktivitas, kepuasan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Faktor ini mencakup aspek fisik dan non-fisik yang menciptakan suasana kerja nyaman, aman, dan kondusif. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan rasa penghargaan dan dukungan emosional yang dapat meningkatkan *work engagement* dalam pekerjaan.

Selain itu, *workload* atau beban kerja juga memainkan peran dalam menentukan keterlibatan kerja karyawan. *Workload* didefinisikan sebagai proses yang dilalui karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menjadi tekanan yang mengurangi keterlibatan, sementara beban kerja yang optimal dapat menjadi tantangan yang memotivasi. Dalam penelitian ini, pengaruh *supportive work environment* dan *workload* terhadap *work engagement* menjadi fokus utama.

Menurut Bakker dan Leiter, karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi tidak hanya menunjukkan dedikasi, semangat, dan fokus yang lebih besar, tetapi juga memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi sehingga cenderung tidak berpikir untuk pindah ke perusahaan lain.⁹⁹ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *supportive work environment* dan *workload* terhadap *work engagement* pada karyawan LPP RRI Wilayah Banjarmasin. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh temuan penting mengenai pengaruh *supportive work environment* dan *workload* terhadap *work engagement*.

Mayoritas karyawan (82,1%) merasakan bahwa lingkungan kerja yang mereka alami sangat mendukung, menciptakan suasana yang kondusif untuk bekerja. Beban kerja dirasakan cukup menantang namun masih dalam batas wajar, dengan tingkat *workload* juga berada dalam kategori sedang (75,6%). *Work engagement* karyawan secara keseluruhan juga menunjukkan kategori tinggi (74,4%), menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki dedikasi dan semangat kerja yang stabil.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi kriteria validitas analisis. Uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal dengan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,811 (lebih besar dari 0,05), yang mengindikasikan bahwa model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Selanjutnya, uji linieritas menunjukkan hubungan tidak linear yang signifikan antara *supportive work*

⁹⁹ Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter.

environment dan *work engagement* (nilai *deviation from linearity* sebesar 0,016, lebih kecil dari 0,05). Sebaliknya, hubungan antara *workload* dan *work engagement* signifikan secara linear (nilai *deviation from linearity* sebesar 0,178, lebih besar dari 0,05).

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penyebaran residual tidak menunjukkan pola tertentu, sehingga model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Selain itu, hasil uji multikolinieritas mengonfirmasi bahwa tidak terdapat hubungan multikolinieritas antara variabel independen yaitu *supportive work environment* dan *workload*. Hal ini dibuktikan dengan nilai tolerance sebesar 0,981 (lebih besar dari 0,1) dan VIF sebesar 1,020 (di bawah 10).

Dari analisis regresi, diperoleh hasil bahwa *supportive work environment* memiliki pengaruh lebih besar terhadap *work engagement* dibandingkan *workload*. Uji parsial (t-test) mendukung bahwa *supportive work environment* secara signifikan mempengaruhi *work engagement* (nilai signifikansi 0,000), sedangkan *workload* tidak signifikan secara langsung (nilai signifikansi 0,084). Namun, uji simultan (F-test) menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* (nilai signifikansi 0,000).

Berdasarkan hasil analisis, kontribusi masing-masing aspek dari variabel yang diteliti menunjukkan pola yang bervariasi. Pada variabel *supportive work environment*, aspek *supervisory support* memberikan kontribusi terbesar sebesar 40%, menunjukkan pentingnya peran dukungan

dari atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Sebaliknya, kontribusi terkecil ditemukan pada aspek *peer group interaction* sebesar 13%, sementara aspek *perceived climate* dan *perceived organizational support* masing-masing menyumbang 20% dan 27%.

Untuk variabel *workload*, aspek *effort* memiliki kontribusi tertinggi sebesar 21%, menandakan bahwa upaya yang dikeluarkan karyawan menjadi bagian penting dari beban kerja mereka. Aspek dengan kontribusi terendah adalah *frustration level* sebesar 9%, diikuti oleh *physical demand* 20%, *mental demand* 15%, *temporal demand* 19%, dan *performance* 16%.

Sementara itu, pada variabel *work engagement*, aspek *absorption* menjadi yang paling dominan dengan kontribusi sebesar 39%, mengindikasikan bahwa keterlibatan penuh dalam tugas menjadi elemen utama dari keterlibatan kerja. Aspek *vigor* memberikan kontribusi terkecil sebesar 27%, sedangkan aspek *dedication* berada di tengah dengan kontribusi sebesar 34%.

Hasil ini menunjukkan distribusi kontribusi aspek-aspek dalam setiap variabel, memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang elemen-elemen yang berpengaruh dalam mendukung *work engagement* karyawan.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ummul Aimah, yang mengungkapkan bahwa *supportive work environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0,000 (Sig. < 0,05), yang

menunjukkan penerimaan hipotesis alternatif (H_a) dan penolakan hipotesis nol (H_0). Penelitian tersebut juga mencatat bahwa kontribusi efektif *supportive work environment* terhadap *work engagement* mencapai 50,6%, sementara sisanya, sebesar 49,4%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *supportive work environment* merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan *work engagement*. Meski *workload* tidak signifikan secara parsial, kontribusinya menjadi relevan ketika dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang mendukung. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi organisasi untuk lebih memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang positif guna mendorong keterlibatan kerja yang optimal.

Temuan ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resources Model*, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung merupakan sumber daya utama yang membantu karyawan mengelola *workload* dan meningkatkan *work engagement*. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan sumber daya psikologis yang mendorong semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Sebaliknya, *workload* yang tidak signifikan secara langsung terhadap *work engagement* mencerminkan bahwa karyawan mungkin telah beradaptasi dengan beban kerja mereka, sehingga faktor ini tidak menjadi penentu utama keterlibatan kerja.

Dapat kita simpulkan bahwa, menciptakan *supportive work environment* merupakan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan *work*

engagement dibandingkan dengan hanya mengelola *workload*. Organisasi perlu memperhatikan aspek fisik maupun non-fisik lingkungan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penelitian ini juga menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, dengan mempertimbangkan interaksi antara berbagai faktor untuk mencapai tingkat keterlibatan kerja yang optimal.

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dan teoritis, khususnya bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Namun, kajian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi, atau budaya organisasi, serta untuk memperluas penelitian pada sektor atau industri lainnya agar temuan ini dapat diaplikasikan secara lebih luas.

J. Temuan Penelitian

Berdasarkan penelitian pengaruh *supportive work environment* dan *workload* terhadap *work engagement* pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin 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

- 13%, sedangkan presentase aspek lain yaitu *perceived climate* sebesar 20% dan *perceived organizational support* sebesar 27%.
2. Aspek *workload* yang memiliki kontribusi paling besar ada pada aspek *effort* sebesar 21% dan yg paling kecil ada pada aspek *frustation level* sebesar 9% sedangkan presentase aspek lain yaitu *physical demand* sebesar 20%, *mental demand* sebesar 15%, *temporal demand* sebesar 19% dan *performance* sebesar 16%.
 3. Aspek *work engagement* yang memiliki kontribusi yang paling besar adalah *absorption* dengan persentase sebesar 39% dan yang paling kecil yaitu *vigor* yakni sebesar 27%, dan sisanya *dedication* sebesar 34%.
 4. Berdasarkan uji t parsial ditemukan bahwa, variabel *workload* tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja karyawan, secara individu, tidak secara langsung memengaruhi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.
 5. Pada hasil uji F simultan ditemukan bahwa variabel *supportive work environment* dan *workload* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang mendukung dan tingkat beban kerja tertentu dapat memengaruhi keterlibatan karyawan secara keseluruhan.

K. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian pengaruh *supportive work environment* dan *workload* terhadap *work engagement* pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin, yang telah dilakukan, peneliti menyadari terdapat beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Salah satu keterbatasan dalam penelitian ini adalah tantangan dalam memperoleh responden yang bersedia untuk mengisi kuesioner. Beberapa individu menolak untuk berpartisipasi, yang berdampak pada pengumpulan data yang terbatas.
2. Penentuan skala untuk mengukur tingkat *workload* juga menjadi kendala. Hal ini disebabkan oleh variasi dalam persepsi individu mengenai beban kerja, yang membuatnya sulit untuk menemukan ukuran yang tepat yang dapat diaplikasikan secara universal dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini masih bersifat eksploratif, sehingga terdapat variabel yang tidak valid dalam hasil analisis. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan pada instrumen penelitian, seperti revisi pada kuesioner atau pengukuran variabel, untuk penelitian konfirmatif di masa mendatang agar hasil yang diperoleh lebih valid dan reliabel.
4. Keterbatasan lain adalah kurangnya referensi yang membahas hubungan secara komprehensif antara *supportive work environment*, *workload*, dan *work engagement*. Banyak literatur yang terfokus

hanya pada satu atau dua variabel, sehingga menyulitkan peneliti untuk menemukan teori yang mengintegrasikan ketiganya secara mendalam.

5. Penelitian ini juga mengalami kesulitan dalam menemukan referensi yang menggabungkan perspektif Islam terkait ketiga variabel yaitu *supportive work environment*, *workload*, dan *work engagement*. Perspektif ini masih terbatas, sehingga menambah tantangan dalam menyusun kerangka teori yang relevan dalam konteks keislaman.