



Analisis Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Surya Toserba Ciledug Kab.Cirebon

Ririn Marshelina

Universitas Muhadi Setiabudi

Azizah Indriyani

Universitas Muhadi Setiabudi

Muhammad Syaifulloh

Universitas Muhadi Setiabudi

Alamat: Jalan Pangeran Diponegoro No.KM2, Rw. 11, Pesantunan, Kec. Wanasari, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52212

Korespondensi penulis: ririnmarshelina3@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze the influence of the work environment, compensation and employee engagement on the performance of employees at Surya Toserba Ciledug, Cirebon Regency. The sampling technique in this research used non-probability sampling, namely purposive sampling with a saturated sample method for 54 employees. The data analysis techniques used were validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2) tests, t tests, and F tests assisted by using SPSS 25 analysis tools. The results of this research from partial tests show that the work environment influences employee performance from the results obtained, namely $3,569 > 2,008$, and the sig value on employee performance is $0.001 < 0.05$. compensation has a positive effect on employee performance at Surya Toserba Ciledug Cirebon, with a value of $2,407 > 2,008$, and a sig value on employee performance of $0.020 < 0.05$. Employee engagement has a positive and significant effect on employee performance. From the results obtained, namely $3,128 > 2,008$, and the sig value on employee performance is $0.003 < 0.05$, it can be concluded that employee engagement influences employee performance at Surya Toserba Ciledug Cirebon. The higher the level of employee engagement, the better the performance.*

Keywords: *Work Environment, Compensation, Employee Engagement, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan *employee engagement* terhadap kinerja pada karyawan Surya Toserba Ciledug Kab Cirebon. Teknik pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan non-probability sampling yaitu purposive sampling dengan jenis metode sampel jenuh kepada 54 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t , dan uji F dibantu dengan menggunakan alat analisis SPSS 25. Hasil dari penelitian ini dari uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari hasil yang didapat yaitu $3.569 > 2.008$, dan nilai sig terhadap kinerja karyawan $0,001 < 0,05$. kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Surya Toserba Ciledug Cirebon, dengan nilai yaitu $2.407 > 2.008$, dan nilai sig terhadap kinerja karyawan $0,020 < 0,05$. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari hasil yang didapat yaitu $3.128 > 2.008$, dan nilai sig terhadap kinerja karyawan $0,003 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa engagement karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di Surya Toserba Ciledug Cirebon. Semakin tinggi tingkat engagement karyawan, semakin baik kinerja tersebut.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Globalisasi merupakan integrasi sosial, politik, ekonomi, budaya, dan teknologi antar negara di seluruh dunia, menciptakan peluang dan tantangan bagi bisnis global (Arianti et al., 2020). Dalam konteks ini, industri seperti jual beli, manufaktur, dan jasa merasakan dampak besar dari perubahan ekonomi (Azizah Indriyani, 2019). Untuk sukses, setiap bisnis memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang baik, karena SDM yang berkualitas akan meningkatkan daya saing perusahaan (Dolly P. Sitanggang, 2021).

Kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja individu karyawan. Kinerja yang baik membantu perusahaan mencapai sasaran dan targetnya. Kristiana et al. (2021) Penelitian tentang kinerja karyawan sangat penting karena membantu memahami bagaimana karyawan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan mereka dan berkontribusi secara signifikan terhadap bisnis. Surya Toserba Ciledug, sebuah perusahaan ritel di Cirebon, bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dengan mempekerjakan 54 karyawan kunci untuk memberikan layanan berkualitas kepada pelanggannya, sehingga mencapai tujuan perusahaannya.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman, dengan hubungan kerja yang baik dan fasilitas kerja yang memadai, dapat meningkatkan kinerja karyawan (Sugiarti, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka (Pps et al., 2019).

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dalam bentuk uang dan non-uang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Amalya M. C., 2020). Menurut Sembiring Panda (2021), kompensasi yang layak akan mempengaruhi kualitas karyawan dan efektivitas pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil wawancara dengan karyawan Surya Toserba Ciledug menunjukkan bahwa ada masalah dengan lingkungan kerja dan kompensasi. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurangnya interaksi antar karyawan, dan kurangnya fasilitas untuk pengembangan karir menjadi kendala utama. Selain itu, gaji, bonus, dan insentif yang diterima karyawan dianggap kurang memadai dibandingkan dengan target kerja yang diberikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa employee engagement di Surya Toserba Ciledug kurang berjalan dengan baik. Employee engagement yang rendah berdampak pada rendahnya kinerja karyawan dan kontribusi mereka terhadap perusahaan (Fakhri et al., 2020). Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dijelaskan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan di Surya Toserba Ciledug.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) kini mencakup pendekatan strategis untuk mengelola aspek manusia dalam organisasi, seperti menyediakan individu yang sesuai pada posisi yang tepat untuk mencapai kinerja maksimal dan tujuan perusahaan (A.F. Stoner; Eri Susan, 2019; Azizah, 2022). Menurut Endang Sugiarto dan Esther Kembauw, MSDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan terkait SDM (Sugiarti, 2020; Nawawi & La'alang, 2020). Selain merekrut dan mengelola karyawan, MSDM juga berfokus pada pemahaman kebutuhan individu, pengembangan potensi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam era perubahan teknologi dan pasar yang cepat, investasi dalam MSDM sangat penting untuk keberlanjutan dan daya saing jangka panjang perusahaan.

Lingkungan kerja adalah kondisi atau faktor eksternal yang mempengaruhi perasaan, emosi, dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Ini mencakup alat, bahan, dan suasana kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan dan aman, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Anisha, 2022; Adha, Nur Risky, 2019; Nurmin Arianto, 2019).

Lingkungan kerja adalah kondisi atau faktor eksternal yang mempengaruhi perasaan, emosi, dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Ini mencakup alat, bahan, dan suasana kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan dan aman, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Anisha, 2022; Adha, Nur Risky, 2019; Nurmin Arianto, 2019).

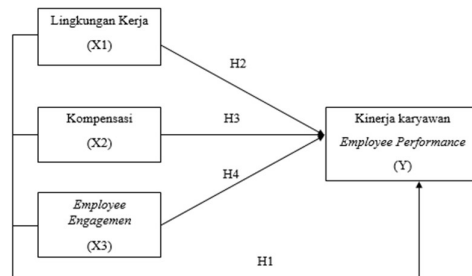
Kompensasi adalah remunerasi atau biaya yang ditanggung bisnis untuk pekerjanya, termasuk gaji, upah, bonus, insentif, dan manfaat lain seperti asuransi kesehatan dan pembayaran liburan (Mamad Solikin et al., 2021; Widiyawati, 2021). Selain sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan, kompensasi bertindak sebagai motivator bagi karyawan, penting untuk manajemen dan pemeliharaan sumber daya manusia perusahaan (Fitralisma et al., 2022). Dari perspektif karyawan, kompensasi adalah uang yang mereka andalkan untuk menutupi biaya hidup, sehingga banyak individu bergabung dengan organisasi untuk mencari nafkah.

Keterlibatan karyawan melibatkan dukungan psikologis dan emosional dalam pekerjaan mereka, menumbuhkan komitmen, dedikasi, dan loyalitas, memastikan lingkungan kerja yang positif, kepuasan kerja, dan investasi pribadi dalam kesuksesan perusahaan.

Kinerja Karyawan atau kemampuan individu atau kelompok menyatakan kemampuan terhadap organisasi, baik melalui pencapaian tujuan spesifik dan demonstrasi kompetensi, yang

mendukung strategi organisasi (Adaptasi dari Yanuari et al., Gede, A. P. K., et al., Afandi, dan Alisha, M. F., et al.).

Kerangka Berfikir



Hipotesis :

H1 :Diduga Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Employee engagement berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Surya Toserba Ciledug

H2 :Diduga ada pengaruh signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Surya Toserba Ciledug

H3: Diduga ada pengaruh signifikan dari variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Surya Toserba Ciledug

H4 :Diduga ada pengaruh signifikan dari variabel *Employee Engagement* terhadap kinerja Karyawan Surya Toserba Ciledug

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan dilakukan dengan tujuan mengumpulkan data yang signifikan untuk menyelidiki di masa depan. Tujuannya adalah untuk memberikan penjelasan tentang solusi masalah dan metodologi proses penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur skala likert terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pertanyaan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1; pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4 dan 5.

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan Surya toserba Ciledug Kabupaten Cirebon sejumlah 54 karyawan, digunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel, digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuisisioner atau angket. Teknik kuisisioner ini merupakan cara untuk mengajukan beberapa pertanyaan baik secara langsung maupun tertulis yang berkaitan dengan penelitian kepada responden. Teknik pengumpulan data ini dilakukan untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data secara sistematis dan terstruktur.

Instrumen yang digunakan dalam menguji alat penelitian yaitu menggunakan uji validitas, uji normalitas serta uji reabilitas. Analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda, uji hipotesis melingkupi uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson dengan SPSS versi 25 untuk Windows. Validitas setiap item diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dihitung dengan rumus $df=n-2$ untuk tingkat kesalahan 5%. Dalam penelitian ini, df dihitung sebagai N-2, dengan jumlah responden 54, sehingga nilai r tabel yang didapat adalah 0,268.

Tabel 1. Uji Validitas

kuisisioner	Index	Index	Index	Index	keterangan
	(X1)	(X2)	(X3)	(Y)	
Pertanyaan 1	0,436	0,480	0,515	0,515	Valid
Pertanyaan 2	0,541	0,557	0,546	0,546	Valid
Pertanyaan 3	0,452	0,618	0,582	0,582	Valid
Pertanyaan 4	0,424	0,609	0,573	0,573	Valid
Pertanyaan 5	0,641	0,631	0,668	0,668	Valid
Pertanyaan 6	0,504	0,671	0,549	0,549	Valid
Pertanyaan 7	0,656	0,668	0,592	0,592	Valid
Pertanyaan 8	0,572	0,510	0,555	0,555	Valid
Pertanyaan 9	0,631	0,512	0,424	0,424	Valid
Pertanyaan 10	0,556	0,464	0,458	0,458	Valid

Sumber : Hasil out put SPSS 25 (2024)

Dari hasil keluaran SPSS edisi 25, tabel 1 menunjukkan bahwa penelitian penelitian ini tentang lingkungan kerja, kompensasi, *Employee Engagement* dan kinerja karyawan. Dilihat dari uji validitas, nilai r-tabel < nilai r- hitung maka seluruh data yang dihasilkan dari variabel X1, X2, X3, dan Y adalah valid. Artinya penelitian dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

Dalam pengujian reabilitas menggunakan rumus alpha. Instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach alpha > 0.6 .

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,730	Reliabel
Kompensasi	0,771	Reliabel
Employee Engagement	0,736	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,795	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2024

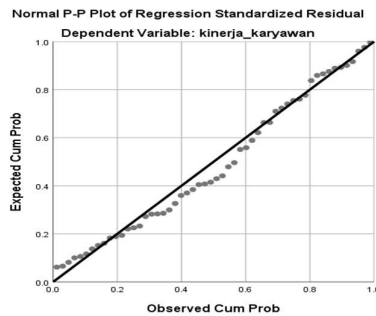
Dari data SPSS 25, semua variabel memiliki Cronbach's alpha > 0,06, menunjukkan reliabilitas kuisisioner yang tinggi untuk motivasi, disiplin kerja, kemampuan kerja, dan kualitas

pelayanan (variabel X1, X2, X3, dan Y). Data survei dapat diandalkan untuk pengambilan data dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Dalam menganalisis data perlu dilakukannya uji asumsi klasik yang terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteoskedastisitas. Berikut disajikan :

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2024



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Disebabkan data berpusat pada nilai rata-rata dan median, serta plot PP yang berada di garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa distribusi data cenderung normal atau merata. Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil yang mendukung kesimpulan ini.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	6,7289919
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,097
	Negative	-0,056
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.10, nilai sig lebih besar dari 0,05, atau 0,200. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa residual data terdistribusi secara normal. Selain itu, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk uji multikoloneritas jika

nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4. Uji multikolinieritas
Coefficients^a**

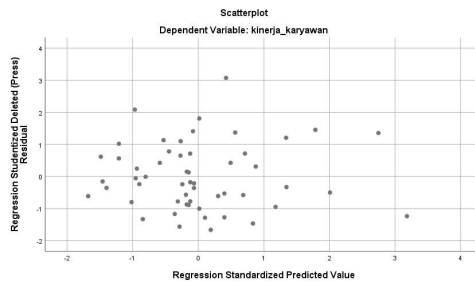
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.894	1.119
kompensasi	.676	1.479
Kinerja Karyawan	.728	1.373

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil out put SPSS 25 (2024)

Berdasarkan output spss 25 seperti yang ada pada tabel 4 diatas nilai tolerance dari masing-masing variabel dinyatakan lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas pada variabel independennya.

Pengujian heteroskedastisitas yang digunakan peeliti yaitu menggunakan grafik scatterplot, dapat dilihat seperti gambar dibawah ini



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.2, titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas sampai terpenuhinya model regresi yang ideal dan baik.

Uji Hipotesis

Jika uji asumsi klasik telah terpenuhi, hal selanjutnya yang harus peneliti lakukan ialah pengujian tahap akhir yaitu uji hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, hal ini dilakukan guna menguji bagaimana pengaruh dari variabel dependen dan indenden. Berikut adalah bentuk umum dari regresi linier berganda:

Tabel 5 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta

(Constant)	10.501	6.217	
Lingkungan_kerja	.632	.177	.465
kompensasi	.444	.184	.315
employee_engagement	.445	.142	.369

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2024

Menurut Tabel 5, kita dapat menemukan bahwa $Y = 10,501 + 0,632 X_1 + 0,444 X_2 + 0,445 X_3 + e$, dengan nilai konstanta 10,501 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan *Employee Engagement* akan memengaruhi suatu Kinerja dalam diri karyawan. Persamaan regresi yang disebutkan sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta 10,501 menunjukkan bahwa variabel terikat Y, yaitu kinerja, memiliki nilai 10,501 jika variabel bebas X, yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan *employee engagement*, nilainya tetap.
- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja X1 adalah 0,632, yang berarti kinerja karyawan juga akan meningkat 0,632 satuan jika variabel tersebut meningkat 1 satuan. Ini adalah nilai positif koefisien, yang berarti bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja, semakin baik juga kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel kompensasi X2 adalah 0,444, yang berarti bahwa kinerja karyawan juga akan meningkat 0,444 satuan jika variabel tersebut meningkat satu satuan. Ini berarti bahwa ada hubungan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Jadi, semakin jelas kompensasi, maka semakin baik kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel *Employee Engagement* X3 adalah 0,445, yang artinya bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,445 jika variabel tersebut meningkat satu satuan. Ini menandakan hubungan positif antara *employee engagement* dan kinerja karyawan, jadi semakin meningkat *employee engagement* maka semakin baik kinerja karyawan.

Tabel 6 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.501	6.217		1.689	.097
Lingkungan_kerja	.632	.177	.465	3.569	.001
Kompensasi	.444	.184	.315	2.407	.020
employee_engagement	.445	.142	.369	3.128	.003

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2024

Hasilnya ditunjukkan dalam tabel 6

- a. Dengan koefisien 0,632 lebih besar dari 0, nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu 3,569 lebih besar dari 2,008 dan sig 0,01 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Dengan koefisien 0,444 lebih besar dari 0, nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu 2,407 lebih besar dari 2,008 dan sig 0,020 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan koefisien 0,445 lebih besar dari 0, nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu 3,369 lebih besar dari 2,008 dan sig 0,003 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Nilai t hitung (3.569) diperoleh dengan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, menurut tabel 4.15. maka hal ini dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung sama halnya dengan penelitian terhadulu yang dilakukan oleh N. Lilis. S., (2019), Annisa . N., (2022) dan Monica Marsella Dan Sri Suryoko (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Nilai t hitung didapat (2.407) diperoleh dengan nilai signifikan $0.020 < 0.05$, yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, menurut tabel 4.15. maka hal ini dapat disimpulkan bahwa, kompensasi memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung sama halnya dengan penelitian terhadulu yang dilakukan oleh Antony S (2018) dan Monica Marsella Dan Sri Suryoko (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis *employee engagemenent* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Nilai t hitung didapat (3.128) diperoleh dengan nilai signifikan $0.003 < 0.05$, yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, menurut tabel 4.15. maka hal ini dapat disimpulkan bahwa, kompensasi memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung sama halnya dengan penelitian terhadulu yang dilakukan oleh Nova Widyastuti, Edy Rahardja 1

(2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis lingkungan kerja, kompensasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, secara simultan, lingkungan kerja, kompensasi, dan *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Surya Toserba Ciledug. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai F hitung 42.558 lebih besar dari 2,79, dan nilai probabilitas nilai, atau taraf signifikan, adalah 0,000 lebih rendah dari 0,05. Secara keseluruhan variabel ini berpengaruh secara bersamaan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	768.491	3	256.164	42.558	.000 ^b
	Residual	300.956	50	6.019		
	Total	1069.447	53			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), employee_engagement, kompensasi, Lingkungan_kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji F di atas, Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel, dengan nilai 42.558 lebih besar dari 2,79, dan nilai probabilitas nilai, atau taraf signifikan, adalah 0,000 lebih rendah dari 0,05. Ini berarti bahwa faktor-faktor lingkungan kerja, kompensasi, *employee engagement* berpengaruh secara bersamaan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.702	2.453

a. Predictors: (Constant), employee_engagement, kompensasi, Lingkungan_kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2024

Uji koefisien determinasi menunjukkan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.14. Menurut penelitian ini, koefisien determinasi sebesar 0,719 atau 71,9% menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan keterlibatan

karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di Surya Toserba Ciledug Cirebon sebesar 71,9%. Faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini mempengaruhi sisanya, yaitu 28,1 persen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan di Surya Toserba Ciledug Cirebon dengan melibatkan 54 responden. Pengujian menggunakan uji instrument, asumsi klasik, dan regresi linear berganda dengan SPSS versi 25. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan employee engagement berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Surya Toserba Ciledug. Secara bersamaan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai F hitung yang signifikan. Berdasarkan hasil ini, direkomendasikan agar perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan sistem kompensasi dengan bonus dan insentif, serta memperkuat employee engagement untuk memastikan peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Evaluasi berkala terhadap program ini juga disarankan untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan pelayanan kepada pelanggan..

DAFTAR REFERENSI

- Adha, Nur Risky, N. Q. & A. H. H. (2019). *Pena Terhagaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*.
- Al, M., & Bireuen, Z. (2023). *Di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh Pendahuluan (Introduction)*. 4(8), 79–87. <https://doi.org/10.55178/Idm.V4i8.353>
- Amalya. M. C., 2020. (N.D.).
- Amanda Savitri, C., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. (2023). *Analisis Faktor Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sinkona Indonesia Lestari*. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 110–124. <https://doi.org/10.29244/Jmo.V14i2.44680>
- Anisha, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Masa Pandemi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Banjarharjo*. 6(2), 5305–5313.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). *Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Di Perwiratama Group*. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal Of Theory And Applied Management*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.20473/Jmtt.V13i1.14889>
- Azizah, I. (2022). *Manajemen Sdm Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Dan Kualitas Pelayanan Di Ridwan Institute Cirebon*. Syntax.

- Azizah Indriyani. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jateng Cabang Brebes. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(1), 165–175. <https://Core.Ac.Uk/Download/Pdf/196255896.Pdf>
- Belsley, D. A., Kuh, E., & Welsch, R. E. (2019). *Regression Diagnostics: Identifying Influential Data And Sources Of Collinearity*. John Wiley & Sons.
- Cahya, Agus Dwi, Ocsalino Damare, And C. H. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Conomics And Digital Business Review* 2(2): 214–21.
- Dolly .P Sitanggung. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekan Baru Riau. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*, 1–126.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V2i2.74>
- Fakhri, R. F., Indi, D., & Mas'ud, F. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Ciomas Adisatwa Unit Pabelan). *Diponegoro Journal Of Economics*, 9, 59–78. <http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Jme>
- Fitralisma, G., Yulianto, A., & Amelia, F. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Artha Guna Mandiri Dan Primkoveri Grup. *Journal Of Economic And Management (Jecma)*, 4(2), 13–21. <https://Doi.Org/10.46772/Jecma.V3i1.750>
- Fitriani, D. (2019). *Analisis Positioning Marketplace Di Indonesia*. Skripsi.
- Ginting, A. L. (2020). Dampak Angka Harapan Hidup Dan Kesempatan Kerja Terhadap Kemiskinan. *Ecces (Economics, Social, And Development Studies)*,. *Journal*, B. (2021). *Kompensasi Dan Lingkungan Kerja : Pengaruhnya*. 3, 75–84.
- Khoerul Ummah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah) Semarang -Garut*. 2003 ,(8.5.2017)1 ,האָרן, 2005.
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, B. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rsu Islami Mutiara Bunda. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 104–114. <https://Ojs3.Umc.Ac.Id/Index.Php/Vl/Article/View/1702>
- Kurniawan, B. W., & Kusumawardani, M. R. (2024). Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. 10(January), 167–178.
- Marzuki, A. A., Nor, N. N. F. M., & Rashid, S. M. R. A. (2021). Aging Population Trend In The State Of Perak, Malaysia. *Quantum Journal Of Social Sciences And Humanities*.
- Mustika Sari, R., & Piksi Ganesha, P. (2021). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian (Survey Pelanggan Produk Sprei Rise).