

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan

¹Ahmad Fikri, ²Kemal Taufik, ³Nurmansyah

^{1,2,3}Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

Email: ahmadfikri8514@gmail.com, kemaltaufik.1007@gmail.com, nurmansyah@umiba.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:

Lingkungan kerja, Stres kerja, Employee Engagement, Kinerja karyawan, Tenaga pengamanan, Bank ABC, PT XYZ

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan dan parsial terhadap employee engagement, serta implikasinya terhadap kinerja karyawan PT XYZ Proyek Kantor Pusat Bank ABC. Metode penelitian yang digunakan adalah non probability sampling dengan menggunakan purposive sampling. Rumusan masalah utama mencakup pertanyaan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan dan parsial terhadap employee engagement, serta dampak employee engagement terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada responden yang merupakan tenaga pengamanan di Kantor Pusat Bank ABC yang ditangani oleh PT XYZ. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap employee engagement. Secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee engagement, demikian pula dengan stres kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja dan stres kerja berperan penting dalam membentuk tingkat keterlibatan karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa employee engagement secara positif dan signifikan memoderasi kinerja karyawan PT XYZ Proyek Kantor Pusat Bank ABC. Implikasi dari temuan ini menekankan pentingnya memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung dan mengelola stres kerja agar dapat meningkatkan tingkat employee engagement, yang pada gilirannya akan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Keywords:

Work environment, Job stress, Employee engagement, Employee performance, Security guards, Bank ABC, PT XYZ

This study aims to investigate the simultaneous and partial influence of the work environment and work stress on employee engagement, as well as its implications on the performance of employees of PT XYZ Bank ABC Head Office Project. The research method used is non-probability sampling using purposive sampling. The formulation of the main problems includes questions about the simultaneous and partial influence of the work environment and work stress on employee engagement, as well as the impact of employee engagement on employee performance. Data was collected through a questionnaire distributed to respondents who were security personnel at the Bank ABC Head Office handled by PT XYZ. The results of the analysis showed that there was a significant simultaneous influence between the work environment and work stress on employee engagement. Partially, the work environment has a significant influence on employee engagement, as well as work stress. These findings indicate that work environment and work stress factors play an important role in shaping employee engagement levels. In addition, based on the results of the study, it was concluded that employee engagement positively and significantly moderated the performance of employees of PT XYZ Bank ABC Head Office Project. The implications of these findings emphasize the importance of paying

attention to a supportive work environment and managing work stress in order to increase the level of employee engagement, which in turn will contribute positively to employee performance.

PENDAHULUAN

Bank ABC adalah sebuah bank yang merupakan sebuah instansi atau sebuah lembaga keuangan yang memiliki peran penting di negara ini. Bank ABC menjadi objek yang bernilai tinggi karena peran dan kepentingan yang diembannya, segala tujuan, tugas dan fungsi yang dimilikinya semuanya bermuara kepada kepentingan ekonomi secara luas, sehingga apabila terjadi gangguan keamanan baik itu kriminalitas, sabotase bahkan terorisme akan berdampak kepada stabilisasi ekonomi nasional. Menurut data (Global Terrorism Database, 2022), terdapat ada 638 insiden terorisme di Indonesia sejak 2000 hingga 2020. Pada periode tersebut, insiden terorisme paling banyak terjadi pada 2001 dengan total 106 insiden. Sementara, insiden terorisme paling sedikit pada 2007, yaitu sebanyak 2 kali. Secara tren, jumlah insiden terorisme di Indonesia cenderung menurun dalam dua dekade terakhir. Pada 2020, terdapat 19 insiden terorisme yang terjadi di tanah air. Angka ini lebih rendah dibandingkan setahun sebelumnya yang sebanyak 26 insiden. Adapun laporan Global Terrorism Index (GTI) 2022 menunjukkan, Indonesia menempati peringkat ke-24 dari daftar negara paling terdampak terorisme. Skor indeks terorisme global 2022 Indonesia tercatat memiliki skor 5,5 poin. Kendati adanya penurunan tingkat terorisme pada 2 (dua) tahun terakhir namun jika kita amati data tersebut angka terorisme tidak selalu menurun setiap tahunnya bahkan pada tahun 2017 insiden terorisme naik menjadi 27 kasus, setelah pada 2016 turun menjadi 19 insiden dibanding 2015 yang mencapai 35 insiden, hal ini memberikan sinyal bahwa terorisme belum hilang dan masih ada disekitar kita.

Tabel 1. Angka Terorisme

| No | Tahun Periode | Jumlah Insiden |
|----|---------------|----------------|
| 1 | 2000 | 101 |
| 2 | 2001 | 106 |
| 3 | 2002 | 43 |
| 4 | 2003 | 18 |
| 5 | 2004 | 17 |
| 6 | 2005 | 15 |
| 7 | 2006 | 10 |
| 8 | 2007 | 2 |
| 9 | 2008 | 13 |
| 10 | 2009 | 19 |
| 11 | 2010 | 4 |

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan

| | | |
|----|------|----|
| 12 | 2011 | 21 |
| 13 | 2012 | 39 |
| 14 | 2013 | 32 |
| 15 | 2014 | 35 |
| 16 | 2015 | 29 |
| 17 | 2016 | 19 |
| 18 | 2017 | 27 |
| 19 | 2018 | 43 |

Sumber: Global Data Terrorism. 2020

Menanggulangi adanya salah satu potensi tersebut Bank ABC melengkapi organisasinya dengan sistem keamanan, baik itu secara fisik maupun teknologi. Secara fisik keamanan di Bank ABC dilakukan oleh Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) yang merupakan badan usaha swasta profesional yang memiliki kemampuan organisasi serta sumber daya dalam mengamankan aset yang dimiliki Bank ABC. BUJP sendiri memiliki fungsi utama didalam mengamankan aset yang dimiliki Bank ABC baik itu materil maupun personel. Sumber daya yang dimiliki BUJP dalam hal ini tenaga pengamanan/Security melakukan penjagaan 24 jam untuk mengamankan, sebagai gambaran sebenarnya dari pengalaman penulis di kantor pusat Bank ABC terdapat 358 orang dari total keseluruhan tenaga pengamanan yang dipekerjakan dengan kontrak kerja yang cukup besar tentu secara bisnis hal ini juga menjadi bisnis yang menggiurkan bagi BUJP. Perkembangan sikap berbagai perusahaan di Indonesia untuk tidak mempekerjakan tenaga keamanan sebagai pegawai tetap semakin menaikkan potensi perusahaan penyedia tenaga outsource di Indonesia.

Dengan melakukan hal tersebut perusahaan ataupun pribadi tidak perlu memikirkan soal pengelolaan gaji, jaminan sosial serta pelatihan dan lain- lain dimana di suatu sisi hal tersebut membawa pada efisiensi waktu dan biaya namun disisi lain apakah itu memberikan efek yang positif pula bagi pelayanan dan produktifitas para tenaga pengamanan tersebut. Proses manajemen sekuriti yang ideal berdasarkan pada Peraturan Kapolri Nomor 24 Tahun 2007 (selanjutnya disebut Perkap 24/2007). Di dalam Perkap 24/2007 disebutkan bahwa manajemen sekuriti merupakan rangkaian proses pengamanan yang melibatkan integrasi dari unsur perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan dan pengendalian untuk mencegah dan mengurangi kerugian akibat ancaman. PT XYZ adalah BUJP yang menyediakan dan mengelola pengamanan di Bank ABC 2021 untuk jangka waktu 20 September 2021 s.d 21 September 2023 artinya dalam jangka waktu tersebut PT XYZ diharuskan menyediakan tenaga pengamanan yang profesional dan kompeten dalam memberikan layanan jasa pengamanan dan penyelamatan sesuai kualifikasi Service Level Agreement (SLA) yang ditetapkan sehingga dapat melaksanakan tugas

menjaga keamanan dan keselamatan di lingkungan Kantor Pusat, Kawasan Bank ABC dan di seluruh Kantor Cabang Bank ABC wilayah Jawa.

PT XYZ didirikan pada tahun 2002 di Jakarta, yang merupakan sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang jasa pasokan barang dan jasa, transportasi barang dan perdagangan umum. Pada tahun 2009 PT XYZ melakukan ekspansi pada bidang jasa Security Services, Cleaning Services dan Supporting Service. Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan dari data yang penulis peroleh PT XYZ mengelola jumlah personel sebagai berikut:

Tabel 2. Sebaran Sumber Daya Pengamanan

| No | Wilayah Kerja | Jumlah |
|-------|---|--------|
| 1 | Kantor Pusat Bank ABC | 358 |
| 2 | Kantor Cabang Bank ABC (Tersebar di 14 wilayah) | 647 |
| Total | | 1010 |

Sumber: PT XYZ. 2023

Dari data tersebut persebaran personel yang dikelola PT XYZ mayoritas bertugas di kantor pusat yaitu 358 personel, memang pada kantor cabang terdapat 647 personel, namun itu masih tersebar di 14 kantor cabang. Dari jumlah tersebut berdasarkan kontrak pengadaan penyediaan tenaga pengamanan yang dimaksud antara lain:

Tabel 3. Distribusi Personel

| No | Jabatan | Jumlah |
|-------|---|--------|
| 1 | Pimpinan Lokasi | 1 |
| 2 | Koordinator Security | 34 |
| 3 | Pengamanan Lapangan | 176 |
| 4 | Tenaga Administrasi | 2 |
| 5 | Pengamanan Rumah Jabatan dan Kantor Cabang Pembantu | 82 |
| 6 | Operator <i>Electronic Security System</i> dan <i>Security Command Center</i> | 58 |
| 7 | Koordinator Safety | 5 |
| Total | | 358 |

Sumber: PT XYZ. 2023

Banyaknya tenaga pengamanan ini sesuai dengan yang dibutuhkan pengguna jasa (user) BUJP yaitu Bank ABC, sekaligus bentuk mitigasi dari segala resiko serta cerminan lembaga tingkat nasional. Tentu PT XYZ sebagai pengelola juga harus memastikan kinerja tenaga pengamanan yang disediakan memenuhi kualifikasi yang diminta, selain memenuhi secara

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan

kualifikasi kinerja dari tenaga pengaman tersebut pun menjadi faktor yang paling utama. Dari tabel diatas 72% yang dipekerjakan adalah tenaga pengamanan lapangan dimana pada lingkup jabatan ini area kerjanya adalah seluruh lingkungan Kantor Pusat Bank ABC, mulai dari area lobby gedung, gerbang masuk maupun di area perimeter. Lingkungan kerja dimana mereka bekerja juga sangat berbeda jauh dengan karyawan pada perusahaan, dimana tenaga pengaman hampir tidak memiliki ruang kerja, sehingga harus siap di segala cuaca dan kondisi.

Lingkungan kerja fisik yang baik memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas mereka secara optimal, dalam kondisi sehat, aman, dan nyaman (I Nuryasin; 2016). Lingkungan yang kurang baik dapat mengurangi semangat kerja dan pada akhirnya mengurangi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, aspek-aspek seperti stres kerja dan lingkungan kerja menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya bagi tenaga pengamanan. Saat ini ketika kita berbicara lingkungan kerja yang baik bagi seorang tenaga pengamanan rasanya belum ada standar khusus yang dijadikan aturan hal ini menjadikan faktor lingkungan kerja bukan suatu yang penting bagi petugas pengamanan, keadaan yang peneliti temukan secara fisik pos pengamanan berada pada sisi paling depan dari area perkantoran Bank ABC, hal ini secara teori sangat berisiko terhadap serangan ataupun kecelakaan, pada malam hari pun pencahayaan yang diterima tidaklah begitu baik, pencahayaan yang memadai sangat penting untuk tenaga pengamanan agar dapat melakukan tugas mereka dengan efektif dan untuk menghindari kejadian yang tidak diinginkan di area yang gelap.

Menurut Syamsir Barsah (Akhmar Barsah, 2017:67) menyatakan bahwa kita dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir semua diantara kita menghabiskan hidup kita bekerja untuk berorganisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa organisasi adalah entensitas sosial dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang dapat diidentifikasi dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan dapat dikatakan unggul apabila di dalam lingkungan internal perusahaan lingkungan kerja yang positif, karyawan menguasai standar lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan serta keterikatan karyawan (employee engagement) yang kuat. Bagi tenaga pengamanan tentunya lingkungan dan kondisi tempat kerja akan berbeda dengan karyawan pada umumnya, dimana mereka tentunya akan ditempatkan di tempat seperti pos pengamanan, ataupun ruang pusat kendali keamanan.

Demi memastikan terciptanya keamanan dan ketertiban di lingkungan Bank ABC, PT XYZ menyiapkan 24 jam tenaga pengamanannya, yang mana itu berjalan dengan pola shifting dimana pola shifting tersebut terbagi antara lain:

Tabel 4. Jadwal dan Pola Shift

| No | Pola Shift | Waktu |
|----|-----------------------------|-------------------|
| 1 | On Call (Senin – Jumat) | 06.00 – 18.00 WIB |
| 2 | Shift Pagi (Senin – Jumat) | 06.00 – 14.00 WIB |
| 3 | Shift Siang (Senin – Jumat) | 14.00 – 22.00 WIB |

| | | |
|---|--|-------------------|
| 4 | Shift Malam (Senin – Jumat) | 22.00 – 06.00 WIB |
| 5 | Piket Pagi (Sabtu, Minggu, dan Tanggal Merah) | 06.00 – 18.00 WIB |
| 6 | Piket Malam (Sabtu, Minggu, dan Tanggal Merah) | 18.00 – 06.00 WIB |

Sumber: PT XYZ. 2023

Berdasarkan tabel yang penulis sajikan diatas selama 24 jam dalam seminggu petugas pengamanan berjaga untuk memastikan keadaan aman dan tertib, dengan pola kerja demikian tentunya banyak waktu yang tenaga pengamanan yang dihabiskan untuk ditempat kerja. Jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami gejala stress yang negatif (Waluyo, 2009:44), beberapa stresor ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk (Sopiah, 2018:87). bisa jadi karena jam kerja yang demikian panjang lingkungan kerja yang berbeda dari kebanyakan, stress kerja negatif bisa terjadi pada karyawan, stress kerja sendiri sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikkan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Luthans, 2006).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Junaidi, dkk 2020) menyajikan bahwa dari 32 karyawan PT Astra Rekayasa Unggul yang mengalami stres, 81,25% berada dalam kategori stres ringan, 81,25% dalam kategori stres sedang, dan hanya 37,5% dalam kategori stres tinggi. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara shift kerja dan tekanan kerja di tempat kerja PT Astra Rekayasa Unggul Balikpapan. Oleh karena itu, upaya untuk meminimalisir tekanan kerja akibat dampak shift kerja dapat dilakukan dengan penerapan regulasi yang lebih baik atau pembagian shift kerja yang lebih efektif, sehingga dapat mengurangi tingkat stres kerja.

Menurut Putri (2013) Stres kerja dapat berdampak buruk bagi individu yang bersangkutan dan bagi pergaulan. Orang yang tidak dapat beradaptasi dengan tekanan kerja pada umumnya akan menjadi tidak berguna, lamban, bekerja tidak memadai dan boros. Stres kerja telah menjadi masalah bagi karyawan dalam kehidupan kerja mereka. Selain itu mereka juga mengalami masalah tentang konflik keluarga-pekerjaan mereka bersama dengan stres kerja mereka. Layanan Kesehatan dan Keselamatan (HSE) mengungkapkan dari studi tahun 2018 terhadap karyawan Inggris bahwa terdapat 595.000 insiden stres dan kesedihan dalam lingkungan kerja pada periode 2017/2018. Dengan tingkat frekuensi sebanyak 1.800 kasus per tahun per 100.000 karyawan, terdapat 44% dari seluruh kondisi kesehatan usaha dan 57% dari total ketidakhadiran terkait pekerjaan yang disebabkan oleh stres dan kesedihan terkait pekerjaan (HSE, 2018).

Dengan demikian, karyawan tidak bisa lepas dari masalah stres kerja dan konflik keluarga pekerjaan. Selain itu, berbagai literatur menunjukkan bahwa tekanan kerja dan perjuangan keluarga-pekerjaan akan mempengaruhi prestasi kerja mereka. Selain itu, organisasi ingin karyawan mereka berkontribusi pada keuntungan mereka meskipun karyawan mereka menghadapi

tekanan kerja dan konflik keluarga dan pekerjaan. Bagi organisasi untuk mengurangi masalah karyawan, organisasi menggunakan dukungan organisasi untuk mendukung karyawan (Hasmi: 2021)

Seperti yang dijelaskan Robinson, optimalisasi keuntungan organisasi dapat tercapai jika karyawan telah memiliki engagement (ikatan) yang kuat dengan organisasi. (Siswono, dkk, 2016). Karyawan yang sudah engaged (terikat) dengan organisasi tentunya akan berdampak positif pula bagi kinerja organisasi. Adanya perasaan memiliki terhadap apa yang dijalani saat ini termasuk pada tempat kerja dapat ditunjukkan dengan beberapa sikap seperti rasa antusias, inisiatif yang tinggi, berusaha sungguh-sungguh, serta gigih dalam melakukan suatu pekerjaan dimana karyawan tidak hanya berorientasi pada gaji melainkan mereka turut untuk membantu perusahaan mencapai tujuan atau misi perusahaan (Hali, 2019).

Keterikatan karyawan atau employee engagement merupakan sebuah ikatan antara karyawan dengan perusahaan sehingga terjalin hubungan timbal balik dalam bentuk hak dan kewajiban, keterikatan ini juga bisa berupa fisik maupun emosional. Employee engagement juga diartikan sebagai sebuah sikap pribadi karyawan dalam bentuk inisiatif dan ketekunan kerja karena sudah merasa memiliki dan percaya kepada perusahaan. Hal ini tercermin dalam bentuk semangat, antusiasme, gairah dan keseriusan karyawan saat bekerja.

Temuan yang penulis temukan dalam penelitian pendahuluan, status kepegawaian pada tenaga pengamanan di Bank ABC adalah sebagai pihak ketiga artinya sumber daya pengamanan yang bertugas secara administratif adalah milik PT XYZ, tetapi hampir mayoritas tenaga pengamanan yang bekerja saat ini merupakan tenaga pengamanan eksisting dari Badan Usaha Jasa Pengamanan terdahulu, rata-rata para tenaga pengamanan memiliki usia kerja yang berbeda, mulai dari rekrutan baru yang baru beberapa bulan hingga yang sudah belasan tahun, hal ini tentunya akan menimbulkan pertanyaan, apakah karyawan merasa engaged kepada Perusahaan, mengingat secara psikologis para tenaga pengamanan lebih familiar dengan unsur Bank ABC dibandingkan dengan perusahaan yaitu PT XYZ ataukah justru karyawan tidak memiliki employee engagement seperti yang diharapkan.

Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawannya bekerja dengan sebaiknya sehingga perusahaan dapat merasakan manfaat dari biaya yang dikeluarkan untuk karyawan tersebut, hal yang diharapkan dari karyawan tersebut sering disebut juga kinerja, lebih lanjut Wirawan (2012:18) berpendapat kinerja karyawan adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Dalam bidang pengamanan yang memegang pemeran utamanya ada pada sumber daya manusianya, kinerja tenaga pengamanan tentulah menjadi hal yang fundamental, meskipun dalam pelaksanaannya seringkali di fasilitasi perangkat keamanan fisik seperti tongkat, borgol maupun senter tetapi tanpa kinerja yang apik tentunya banyak celah yang akan menimbulkan potensi gangguan keamanan dan ketertiban.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta hasil survei pra penelitian dalam penelitian ini penulis akan membahas mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Employee engagement dan implikasinya pada Kinerja Karyawan PT XYZ Proyek Kantor Pusat Bank ABC.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai faktor yang mempengaruhi employee engagement di PT XYZ, Proyek Kantor Pusat Bank ABC. Pertama, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan stres kerja secara bersamaan mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan. Kedua, penelitian ini ingin mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja secara individu terhadap keterlibatan karyawan. Selanjutnya, penelitian ini juga berupaya untuk memahami pengaruh stres kerja secara parsial terhadap keterlibatan karyawan. Terakhir, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak keterlibatan karyawan terhadap kinerja mereka di perusahaan tersebut.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT XYZ pada Proyek kantor pusat Bank ABC, Jakarta. Waktu penelitian dimulai pada tanggal Desember 2023 hingga Mei 2024. Namun penulis telah melakukan observasi sejak bulan Agustus 2023.

Metodologi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metodologi kuantitatif. Pemeriksaan ini menggunakan hubungan kausal khususnya pemeriksaan yang dimaksudkan untuk menguji pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, mengingat tujuan dari peneliti adalah untuk menjelaskan pengaruh dan hubungan yang terjadi antar variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) terhadap Employee (Y) dan implikasinya terhadap Kinerja Karyawan (Z).

Pada penelitian ini, populasi terdiri dari para pegawai PT XYZ yang ditempatkan di proyek untuk lokasi Kantor Pusat Bank ABC. Jumlah total pegawai per 31 Agustus 2023 adalah sebanyak 358 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Purposive Sampling.

Populasi (N) dalam penelitian ini sebanyak 197 orang, dengan asumsi Tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, maka jumlah sampel (n) adalah:

$$n = \frac{176}{1 + 176(0.05)^2}$$

n = 122.22 Responden, dibulatkan menjadi 122 Responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Employee engagement

Hasil pengujian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee engagement pada karyawan PT XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Employee engagement. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik, entah itu bagi para pekerja kantor pada umumnya maupun pada

tenaga pengamanan dalam hal ini tetap memiliki peran yang penting dalam menjalin keterikatan antara pekerja dengan pemberi kerja (Employee engagement), inipun sejalan dengan penelitian yang dilakukan F. Dhian Rahma Thesiasari (2019) pada jurnalnya, sehingga apabila lingkungan kerja memiliki nilai yang lebih tinggi maka akan berdampak lurus pula bagi Employee engagement.

Dengan terbuktinya pengaruh lingkungan kerja terhadap employee engagement maka ini harus disikapi positif untuk selalu meningkatkan nilai dari lingkungan kerja itu sendiri, meskipun dalam dalam penelitian ini sumber daya yang dimiliki adalah milik PT XYZ sedangkan lingkungan dimana tenaga pengamanan ini bekerja adalah milik Bank ABC tetaplah dirasa perlu untuk dilakukan konsiliasi untuk meningkatkan kualitas pada lingkungan kerjanya agar para tenaga pengamanan menjadi engaged sehingga mampu memberikan fungsi optimal bagi Bank ABC secara khusus.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Employee engagement

Hasil pengujian menunjukkan Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee engagement pada karyawan PT XYZ . Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Employee engagement. Hal ini membuktikan bahwa semakin meningkatnya nilai stres akan menurunkan nilai employee engagement. Employee engagement dianggap memberikan sejumlah keuntungan, termasuk peningkatan produktivitas, keuntungan finansial, efisiensi operasional, penurunan tingkat pergantian karyawan, pengurangan tingkat ketidakhadiran, pencegahan penipuan, peningkatan kepuasan konsumen, pengurangan kecelakaan kerja, dan minimalisasi keluhan karyawan (Marciano, 2010:46) hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismawati Khairunnisa (2021).

Bagi tenaga pengamanan dengan pola kerja shifting memang memiliki waktu kerja yang agak berbeda, belum lagi lingkungan kerjanya pun berbeda dari karyawan pada umumnya, melihat dari pola kerja yang terlampir sebelumnya tidak heran bahwa jawaban responden ke arah tingginya nilai stres kerja, ini perlu diantisipasi kedepannya karena menciptakan tenaga yang engaged akan memberikan dampak positif bagi bisnis.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Employee Engagement

Hasil pengujian menunjukkan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement pada karyawan PT XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Employee Engagement.

Dalam lingkungan yang serba dinamis dan penuh tekanan, peran tenaga pengamanan memiliki arti yang sangat penting. Mereka bukan hanya penjaga pintu atau pengawal, tetapi juga penjaga keamanan institusi keuangan nasional yang vital. Namun, keterlibatan mereka dalam pekerjaan ini tidak hanya dipengaruhi oleh tugas-tugas fisik mereka, tetapi juga oleh lingkungan kerja dan tingkat stres yang mereka hadapi setiap hari. Lingkungan kerja yang ketat dan kebijakan keamanan yang ketat memainkan peran besar dalam menentukan tingkat keterlibatan karyawan. Karyawan perlu merasa didukung dan dipersiapkan dengan baik untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif. Pelatihan yang terus-menerus dan pembaruan informasi menjadi kunci dalam memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan terbaru dalam menghadapi ancaman yang berkembang.

Namun, tidak hanya tugas-tugas yang menempatkan beban pada tenaga pengamanan. Tekanan untuk menjaga keamanan dan integritas sistem keuangan juga dapat menjadi beban yang berat. Karyawan sering kali merasa bertanggung jawab secara pribadi untuk melindungi aset

nasional, yang dapat meningkatkan tingkat stres dan menurunkan keterlibatan mereka jika tidak dikelola dengan baik yang mana hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Andre Firmansyah (2020).

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa Employee engagement mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Dalam konteks tenaga pengamanan Bank ABC, keterlibatan karyawan atau "employee engagement" menjadi faktor kunci dalam menjaga keamanan dan integritas lembaga keuangan yang sangat sensitif tersebut. Bayangkan seorang petugas keamanan di bank yang tidak hanya bertanggung jawab atas perlindungan fisik gedung dan asetnya, tetapi juga terlibat dalam menjaga kerahasiaan informasi dan menghadapi potensi ancaman keamanan yang serius.

Pentingnya keterlibatan karyawan dalam hal ini tidak bisa diremehkan. Ketika petugas keamanan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka memiliki kesadaran yang lebih tinggi tentang pentingnya tugas-tugas mereka dan dampaknya terhadap stabilitas keuangan. Mereka merasa memiliki tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugas-tugas keamanan mereka dengan penuh dedikasi dan kewaspadaan. Keterlibatan karyawan bukan hanya tentang bagaimana petugas keamanan menjalankan tugas mereka, tetapi juga tentang bagaimana mereka merasakan peran mereka dalam menjaga keamanan dan integritas lembaga yang sangat penting, ini menunjukkan bahwa meningkatkan keterlibatan karyawan dalam konteks keamanan dapat memiliki dampak yang signifikan dalam menjaga stabilitas dan kepercayaan publik terhadap perbankan, dimana hal ini juga serupa dengan hasil dari penelitian yang dilakukan Muhammad Agus Hali (2019).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap keterlibatan karyawan (employee engagement) serta implikasinya terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, Proyek Kantor Pusat Bank ABC. Penelitian ini mengevaluasi baik pengaruh secara parsial maupun simultan dari faktor-faktor tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Secara individu, lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Selanjutnya, stres kerja, ketika diuji secara parsial, ternyata juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Selain itu, keterlibatan karyawan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, Proyek Kantor Pusat Bank ABC.

Berdasarkan hasil penelitian, PT XYZ, terutama Proyek Kantor Pusat Bank ABC, disarankan untuk memperbaiki lingkungan kerja dengan memberikan dukungan lebih kepada karyawan, seperti pelatihan manajer dalam memberikan umpan balik konstruktif, mendengarkan masukan karyawan, dan memperkuat budaya organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan. Manajemen juga perlu mengimplementasikan strategi efektif untuk mengelola stres

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan

kerja, termasuk menyediakan sumber daya dan dukungan memadai, meningkatkan manajemen waktu dan tugas, serta mempromosikan pola hidup sehat di tempat kerja. Pengembangan program khusus untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, seperti sistem insentif yang lebih baik, forum partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, dan promosi keseimbangan kerja-hidup yang sehat, juga dianjurkan. Selain itu, perusahaan dapat memperkuat praktik manajemen kinerja dengan pengaturan tujuan yang jelas, umpan balik teratur, dan pengakuan atas kontribusi karyawan berkinerja tinggi, serta memantau keterlibatan karyawan secara berkala untuk mengidentifikasi area peningkatan. Dengan menerapkan saran-saran ini, PT XYZ dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, 2009, 11th Edition Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice (Kogan Page)
- Agus Hali, Muhammad, 2019, Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur)
- Almadilla, Sherin (2022) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan Dan Penegakan Hukum Lhk Seksi Wilayah II Pekanbaru- Riau. Other thesis, Universitas Islam Riau
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Wilmar B. Schaufelieb., Leiterc, M. P., & Taris, T. W. 2008. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*.
- Bernhard Tewel, Pingkan Kaat, Irvan Trang, 2022, Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Royal Coconut Airmadidi, *Jurnal EMBA Vol.10 No.1 Janauri 2022*, Hal. 260 - 268
- Dhian Rahma Thesiasari, Indra Prasetyo dan Fatimah Riswati, 2019 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada CV. Perjuangan Steel Surabaya, Vol 2 No 03 (2019): *Jurnal Manajerial Bisnis*
- Diputra, Ade Agus Diama Purwa, 2019, Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali, DOI: 10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i02.p16
- Fikriah Saleh, Juni Mashita, Vella Angresta, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Andalan Finance Depok Journal of Applied Business and Economic (JABE) Vol. 6 No. 1 (September 2019) 32-44*
- Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada. Kaswan, Konopaske, Matteson.
- Khairunnisa, Rismawati, 2022, Pengaruh Stres Kerja Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Asn Dispora Sumatera Utara
- Madiistriyatno, Harries. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Indigo Media
- Madiistriyatno, Harries. 2022. *Dinamika dan Keberadaban Organisasi*. Jakarta: Indigo Media
- Madiistriyatno, Harries. 2023. *Selayang Pandang Mengeloa Sumber Daya Manusia di Lingkungan*

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan

- Perusahaan. Jakarta: Pena Persada
- Mangkunegara, A. Anwar. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex S. 2006. Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. Manajemen Personalialia. Edisi revisi. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta (2002).
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sihombing, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit IN Media.
- Sofia, 2023, Pengaruh Stres Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Turnover Intention Pada Pekerja Barista Di Kota Tangerang, Universitas Mercubuana.
- Sopiah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta



work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License