

**Pengaruh *Sense of Belonging* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. Jago Bahasa Inspira**

**Berliana Catri Krista<sup>1</sup>, Erwin Syahputra<sup>2</sup>**

Email : [belacatri.bc@gmail.com](mailto:belacatri.bc@gmail.com)<sup>1</sup>, [erwinskyahputra@uniska-kediri.ac.id](mailto:erwinskyahputra@uniska-kediri.ac.id)<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

***Abstract***

*This study discusses the effect of a sense of belonging and the work environment on employee engagement at PT. Jago Bahasa Inspira employees. This study aims to determine and explain the results of the influence of a sense of belonging and the work environment on employee engagement at PT. Jago Bahasa Inspira employees. The sample of this research is all employees of PT. Jago Bahasa Inspira who work in an office with a total of 59 employees. The sampling technique uses Non-Probability Sampling, namely saturated sampling. The analysis technique used is the classical assumption, multiple linear regression. The results of this study are that there is a positive and significant sense of belonging to employee engagement with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . There is a positive and significant effect of the work environment on employee engagement with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . There is a simultaneous influence of sense of belonging and work environment on employee engagement with a significant value of  $0.000 < 0.05$ .*

***Keyword : Sense of Belonging, Work environment, Employee Engagement.***

**Abstrak**

Penelitian ini membahas tentang pengaruh *sense of belonging* dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Jago Bahasa Inspira. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hasil pengaruh *sense of belonging* dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Jago Bahasa Inspira. Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Jago Bahasa Inspira yang bekerja di kantor sebanyak 59 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* yaitu *sampling* jenuh. Teknik Analisa yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan *sense of belonging* terhadap *employee engagement* dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh *sense of belonging* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *employee engagement* dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci : *Sense of Belonging, Lingkungan Kerja, Employee Engagement.***

**PENDAHULUAN**

PT Jago Bahasa Inspira, merupakan sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 2019, beralamat di Jalan Langkat No.99, Pelem, Kec. Pare, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Perusahaan ini memiliki populasi staf karyawan sebanyak 59 orang.

Sebagai perusahaan *start up* yang bergerak di bidang layanan jasa, perusahaan ini menyediakan layanan jasa kursus Bahasa Inggris *online* dengan menggunakan media sosial sebagai *platform* untuk memasarkan jasa layanannya. Setelah berdiri lebih dari 3 tahun, PT Jago Bahasa Inspira sudah memiliki lebih dari 19.000 pelanggan dari seluruh Indonesia dan beberapa negara Asia lainnya.

PT Jago Bahasa Inspira berupaya meningkatkan *employee engagement* untuk mengoptimalkan pelayanan dan penjualan. Namun, peneliti menemukan bahwa implementasi *employee engagement* di perusahaan ini belum merata. Beberapa karyawan tidak memiliki rasa kepemilikan dan kepedulian terhadap perkembangan perusahaan, yang mempengaruhi performa mereka. Peneliti juga menemukan kendala lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang menghambat karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik. Karyawan juga menghadapi tantangan dalam pekerjaan dan terdapat masalah kesadaran dan akuntabilitas dalam menyelesaikan tanggung jawab. Selain itu, ruang kerja yang *overload* dan kurangnya kenyamanan, seperti kurangnya AC, juga mempengaruhi lingkungan kerja. Ketika perusahaan mengadakan *event*, hanya beberapa karyawan yang memiliki dedikasi tinggi, sementara yang lain merasa tidak memiliki tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *sense of belonging* dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* di PT Jago Bahasa Inspira.

#### RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *sense of belonging* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Jago Bahasa Inspira?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Jago Bahasa Inspira?
3. Apakah *sense of belonging* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Jago Bahasa Inspira?

#### TINJAUAN PUSTAKA

Penting halnya bagi perusahaan untuk memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja, hal ini dapat dikaitkan dengan *employee engagement* (keterikatan karyawan) di mana karyawan merasakan menjadi bagian penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan lalu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan kesadaran diri sendiri. “Jika keterikatan karyawan berjalan dengan baik maka karyawan akan lebih termotivasi untuk mengenal, memahami perusahaan dan mengerti tugasnya” (Syahputra, 2021).

*Employee engagement* tentu akan menguntungkan bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan karena karyawan akan memberikan loyalitas demi kemajuan perusahaan, namun untuk mencapainya perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki serta melihat apa yang diinginkan karyawan terhadap perusahaan dan juga pekerjaannya serta bagaimana pemimpin bersikap dan bertindak dalam suatu perusahaan. Menurut Schaufeli & Bakker (dalam Akbar, 2013) ada tiga karakteristik utama dalam *employee engagement*, yang dapat dikategorikan sebagai indikatornya yaitu *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya *employee engagement* di antaranya adalah *sense of belonging* (rasa memiliki) dan lingkungan kerja. *Sense of belonging* (rasa memiliki) adalah perasaan karyawan di mana karyawan merasa diterima dan juga didukung oleh lingkungannya. Hal ini dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana karyawan merasa dihargai, dibutuhkan, dan juga diakui oleh sebuah organisasi.

Menurut Anggraeni (2017) “*Sense of belonging* merupakan keterlibatan seseorang dalam sebuah kelompok atau situasi tertentu dan merasa dirinya memiliki andil dalam kelompok atau situasi tersebut”. *Sense of belonging* dapat juga menjadi sebuah cara guna meningkatkan loyalitas karyawan yang erat kaitannya dengan *employee engagement*. Zhao et al (dalam Attamimi, 2019) menjelaskan adanya tiga hal yang mempengaruhi *sense of belonging*, adapun di antaranya yaitu Kepercayaan pada anggota lain, Familiaritas atau keakraban anggota dan Kesamaan persepsi pada organisasi.

Lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan *employee engagement* dengan memperhatikan kondisi fisik maupun non fisik lingkungan kerja. Faktor fisik lingkungan kerja menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menciptakan suasana serta situasi kerja yang nyaman dan kondusif agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, selain itu, lingkungan non fisik juga mempengaruhi *employee engagement* karena ketika karyawan tidak dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik antar karyawan satu dengan lainnya, hal itu akan mengganggu kinerja dan menurunkan perasaan *employee engagement* (keterikatan karyawan), begitu juga sebaliknya. Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2018), yaitu : Penerangan di tempat kerja, Temperatur tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja dan Tata warna di tempat kerja. Adapun indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (dalam Elda, 2016), yaitu Hubungan dengan atasan dan Hubungan sesama rekan kerja.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu variabel bebas pertama *Sense of Belonging* ( $X_1$ ), variabel bebas kedua Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan *Employee Engagement* ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 karyawan PT Jago Bahasa Inspira. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh, menurut Sugiyono (2022) “*nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang bagi setiap anggota atau bagian populasi untuk memiliki kesempatan terpilih menjadi anggota sampel, sedangkan pengertian sampling jenuh menurut Sugiyono (2022) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”, sehingga banyaknya sample yang diambil adalah 59 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuisioner kepada 59 responden yang masuk dalam kategori data primer. Setelah data terkumpul, selanjutnya data diolah menggunakan SPSS untuk mengetahui kelayakan data untuk dianalisis dan apakah hasil analisis data sudah cukup mewakili. Adapun uji yang digunakan terdiri

atas uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### Uji Validitas

1. Hasil Validitas *Sense of Belonging*  
Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item variabel *Sense of Belonging* diperoleh nilai signifikan  $< 0,05$  dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga kuesioner pada variabel keragaman menu dinyatakan valid.
2. Hasil Validitas Lingkungan Kerja  
Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai signifikan  $< 0,05$  dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga kuesioner pada variabel keragaman menu dinyatakan valid.
3. Hasil Validitas *Employee Engagement*  
Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item variabel *Employee Engagement* diperoleh nilai signifikan  $< 0,05$  dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga kuesioner pada variabel keragaman menu dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan pada masing-masing variabel dapat diketahui angka terkecil nilai *cronchbach Alpha* yaitu  $0,845 > 0,70$  standar reliabilitas, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini Reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas  
Hasil uji normalitas *komolgrov-smirnov* dengan nilai residual diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar  $0,170 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.
2. Uji Linearitas  
Hasil uji linearitas pada variabel *Sense of Belonging* dan Lingkungan Kerja diperoleh nilai signifikan  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini bersifat linear.
3. Uji Heteroskedastitas  
Hasil uji heteroskedastitas menggunakan metode scatterplot menunjukkan bahwa plot atau titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Predicted Value*. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastitas.

#### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada variabel *Sense of Belonging* dan Lingkungan Kerja memiliki nilai *Tolerance* diatas  $0,10$ , sehingga dapat dinyatakan dalam model ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

## Teknik Analisis Regresi

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi linear berganda yang dilakukan pada penelitian ini, dapat dituliskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel. 1**  
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	Keterangan
<i>Sense of Belonging</i>	0,923	Ha diterima
Lingkungan Kerja	0,520	Ha diterima
Konstanta (a)	13,636	

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,636 + 0,923 X_1 + 0,520 X_2 + e$$

Penjelasan persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- (1) Nilai konstanta sebesar 13,636 dapat diartikan bahwa variabel bebas yang meliputi *sense of belonging* dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan, maka besarnya *employee engagement* sebesar 13,636.
- (2) Koefisien Regresi *sense of belonging* ( $b_1$ ) = 0,923( $X_1$ ) dapat diartikan bahwa apabila *sense of belonging* meningkat tetapi variabel lain tetap maka variabel *employee engagement* akan mengalami kenaikan sebesar 0,923.
- (3) Koefisien Regresi lingkungan kerja ( $b_2$ ) = 0,520( $X_2$ ) dapat diartikan apabila lingkungan kerja meningkat tetapi variabel lain tetap maka variabel *employee engagement* akan mengalami kenaikan sebesar 0,520.

### Uji Koefisien Determinasi $R^2$

**Tabel.2**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R	R Square	Adjusted R Square
0,823	0,818	0,798

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,798. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh antara *Sense of Belonging* dan Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* sebesar 79,8% dan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti suasana kerja, profesionalisme kerja dan komitmen kerja.

**Uji Hipotesis**  
**Uji t (Parsial)**

**Tabel. 3**  
Hasil Uji t

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	<i>Sense of Belonging</i>	0,000	H <sub>a</sub> di terima, H <sub>0</sub> di tolak
2	Lingkungan Kerja	0,027	H <sub>a</sub> di terima, H <sub>0</sub> di tolak

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2023)

- 1) Berdasarkan uji t yang dilakukan pada variabel *Sense of Belonging* memiliki nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh parsial antara variabel *Sense of belonging* terhadap *Employee Engagement*.
- 2) Berdasarkan uji t yang dilakukan pada variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai sig.  $0,027 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement*.

**Uji F (Simultan)**

**Tabel.4**  
Hasil Uji F

Variabel	Sig.	Kesimpulan
<b><i>Sense of Belonging</i> dan Lingkungan Kerja</b>	0,000	H <sub>a</sub> di terima, H <sub>0</sub> di tolak

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2023).

Variabel *Sense of Belonging* dan Lingkungan Kerja memiliki nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh simultan antara *Sense of Belonging* dan Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement*.

**Pengaruh Secara Parsial *Sense of Belonging* (X<sub>1</sub>) terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT Jago Bahasa Inspira (Y)**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikan pada variabel *sense of belonging* adalah 0,000 yang artinya  $< 0,05$  sehingga bisa dikatakan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak atau terdapat pengaruh secara parsial antara *Sense of Belonging* terhadap *Employee Engagement*. Hasil tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap pernyataan dari kuesioner yang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju sehingga dapat dijelaskan bahwa karyawan bekerja untuk mencapai *goal* yang selaras dengan tim dan perusahaan serta karyawan juga memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa perlu diawasi atau diperintah. Penerapan di PT Jago Bahasa Inspira mengenai *Sense of Belonging* pada karyawan yakni adanya budaya kolaboratif di setiap level jabatan. Contohnya, perusahaan menghimpun gagasan setiap karyawan pada kurun waktu tertentu untuk diolah menjadi target dan strategi besar setiap kuartal. Kemudian, dalam merealisasikan target tersebut setiap tim diberikan kesempatan untuk berkreasi tentang bagaimana cara mencapai dan berapa target yang ideal setiap bulan atau minggunya.

Sehingga setiap karyawan telah diajarkan kesadaran dan tanggungjawab akan *goal* yang menumbuhkan inisiatif bekerja tanpa perlu diawasi atau diperintah.

### **Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT Jago Bahasa Inspira (Y)**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS* diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja adalah 0,027 yang artinya  $< 0,05$  sehingga bisa dikatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement*. Hasil tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap pernyataan dari kuesioner yang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju sehingga dapat dijelaskan bahwa karyawan mendapatkan dukungan dan bimbingan serta menjalin komunikasi yang baik dengan atasan. Penerapan di PT Jago Bahasa Inspira mengenai Lingkungan Kerja karyawan ini yaitu budaya transparansi dan komunikasi intensif. Budaya transparansi dan komunikasi intensif dibuktikan bahwa setiap hari semua karyawan akan menyampaikan *update* pekerjaan dan hambatan yang dialaminya, sehingga hal ini cepat terdeteksi oleh *leader* masing-masing untuk segera disikapi. Kemudian, contoh lain adalah CEO memberikan pelatihan secara langsung mengenai ilmu-ilmu baru yang mendukung aktivitas pekerjaan karyawan. Sehingga dapat dikatakan dukungan, bimbingan, dan komunikasi antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik.

### **Pengaruh Secara Simultan *Sense of Belonging* ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT Jago Bahasa Inspira (Y)**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS* diperoleh hasil uji F bahwa nilai signifikan pada penelitian ini adalah 0,000 yang artinya  $< 0,05$  sehingga bisa dikatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau terdapat pengaruh secara simultan antara *Sense of Belonging* dan Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* serta berdasarkan hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  menunjukkan bahwa pengaruh antara *Sense of Belonging* dan Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* sebesar 79,8% dan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti suasana kerja, profesionalisme kerja dan komitmen kerja.

## **SIMPULAN**

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh secara parsial antara masing – masing variabel *Sense of Belonging* dan Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Jago Bahasa Inspira dan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *Sense of Belonging* dan Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Jago Bahasa Inspira.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT Jago Bahasa Inspira, diharapkan dapat memberikan tambahan informasi untuk perusahaan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia dengan mengadakan sesi diskusi atau wawancara individu guna memahami hambatan yang dihadapi serta mencari solusi bersama, menciptakan lingkungan partisipatif yang memberikan tanggung jawab lebih besar, mengadakan kegiatan sosial untuk mempererat hubungan antar karyawan, menerapkan program mentoring atau *buddy system*, mempromosikan kolaborasi melalui pertemuan reguler atau forum diskusi yang memungkinkan karyawan berbagi ide serta

memberikan umpan balik, dan memperhatikan aspek kenyamanan ruangan dengan peningkatan kualitas sirkulasi udara dan suhu, termasuk memenuhi penyediaan *Air Conditioner* (AC).

### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. R. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada Karyawan PT.Primatexco Indonesia di Batang)*. 2(1), 13.
- Anggraeni, D. (2017). *Hubungan Antara Aktivitas Membaca Majalah Internal dan Sense of Belonging Anggota Organisasi*. 25–35.
- Attamimi, Z. A. A. A. (2019). *Hubungan antara sense of belonging dengan organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan yayasan bakii cilacap*.
- Elda, C. A. G. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I*. 3(1), 709–714.
- Sedarmayanti, N. R. (2018). *Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi*. XV(1), 63–77.
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Syahputra, E. (2021). *Keterikatan Karyawan dan Kompetensi dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri*. 01(1), 136–141.