

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan

Hardi Yanti<sup>1</sup>, Zukrianto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Matematika, Fakultas Sains Dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.  
[zukrianto@uin-suska.ac.id](mailto:zukrianto@uin-suska.ac.id)

Received: 3 January 2024

Revised: 12 January 2024

Accepted: 30 January 2024

Published: 20 February 2024

**Abstrak** - Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Kemudian, keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri yang mempunyai konsekuensi berupa hasil kerja, yang diantaranya adalah kinerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan di UPT Perbenihan Tanaman Hutan DLHK Provinsi Riau dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Metode Pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap populasi dan sampel berjumlah 20 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Dari hasil analisis diperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , atau 10,447 lebih besar dari 4,41 sehingga terlihat pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan di UPT Perbenihan Tanaman Hutan DLHK Provinsi Riau.

**Kata Kunci** - Analisis regresi linear sederhana, keterlibatan kerja, lingkungan kerja

### 1. Pendahuluan

Di era saat ini banyak sekali perusahaan/organisasi yang mengandalkan kinerja dari sumber daya manusia, untuk melakukan kegiatan yang terkait pada kinerja pegawai, dan kinerja pegawai juga sebagai alat utama untuk melakukan perkembangan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Demi tercapainya tujuan organisasi, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi karyawannya [1].

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah kualitas SDM yang baik tentu sangat penting bagi sebuah perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas SDM adalah produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki indikator dalam penilaian produktivitas kerja. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para pegawai sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut [2]. Lingkungan kerja ini terbagi, pertama lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan. Kedua, lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan [3].

Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi berupa hasil kerja, yang diantaranya adalah kinerja. Oleh karena itu dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya, karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya akan

memandang bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian yang penting dari kehidupan mereka. Keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi. Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu keterlibatan kerja karyawan tersebut [4].

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh [2], Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh [3], Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat* Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) adalah sebesar 19,2%. Penelitian yang dilakukan oleh [4], pada penelitian pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja di temukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja. Ada juga penelitian yang dilakukan oleh [5], diperoleh kesimpulan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai sebesar 32,7%. Penelitian yang dilakukan oleh [6], berdasarkan analisis data pada penelitian ini melalui pengujian statistik, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dengan arah yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja pada pembimbing kemasyarakatan Bapas Kelas I Banjarmasin. Berdasarkan pembahasan tentang hubungan lingkungan kerja dan keterlibatan kerja, diketahui lingkungan kerja dapat mempengaruhi berbagai hal dalam kinerja karyawan salah satunya keterlibatan karyawan. Sehingga, penulis tertarik meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan di UPT Perbenihan Tanaman Hutan DLHK Provinsi Riau.

## 2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### a. Identifikasi Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan [7]. Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi variabel terikat (Keterlibatan Kerja), dan variabel bebas (Lingkungan Kerja).

### b. Rancangan Kuisisioner

Pada bagian ini berisi perencanaan pembuatan kuisisioner yang akan dibuat dan disebar di UPT Perbenihan Tanaman Hutan DLHK Provinsi Riau. Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala likert dengan total sampling, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus dijawab oleh subjek. Skala Likert didesain untuk menilai sejauh mana subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan [8]. Adapun penyusunan skala ini didasarkan pada tabel kerangka konseptual pada variabel-variabel penelitian, yaitu variabel  $X$  atau bebas (Lingkungan Kerja) dan variabel  $Y$  atau tergantung (Keterlibatan Kerja). Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 4, dikarenakan akan diketahui secara pasti jawaban responden, apakah cenderung kepada jawaban yang setuju maupun yang tidak setuju, sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan [9].

### c. Pembuatan dan Penyebaran Kuisisioner

Setelah perancangan kuisisioner, selanjutnya kuisisioner dibuat, disebar dan diisi oleh karyawan UPT Perbenihan Tanaman Hutan DLHK Provinsi Riau

### d. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Untuk mengetahui apakah kuisisioner yang disusun tersebut itu valid/sahih, maka diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuisisioner tersebut. Suatu kuisisioner atau angket dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama [5].

### e. Analisis Pengaruh

Jika kuisisioner yang digunakan sudah teruji validitas dan reliabilitasnya, maka selanjutnya akan dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja ( $X$ ) terhadap keterlibatan kerja ( $Y$ ). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Regresi linear ialah bentuk hubungan dimana variabel bebas  $X$  maupun variabel tergantung  $Y$  sebagai faktor yang berpangkat satu [10].

### f. Kesimpulan

Setelah mendapatkan hasil analisis maka akan ditarik kesimpulan dari hal yang dibahas. Kesimpulan adalah tulisan yang dibuat dalam membantu pembaca memahami mengapa penelitian penting bagi pembaca setelah selesai membaca suatu tulisan. Kesimpulan bukan hanya ringkasan dari topik penelitian utama yang dibahas atau pernyataan ulang dari masalah penelitian, tetapi juga sebuah sintesis dari poin-poin utama.

## 2.1. Uji Validitas

Uji validitas/kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur [5].

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y, dua variabel yang dikorelasikan
- $\sum x$  : Jumlah skor item
- $\sum y$  : Jumlah skor total (seluruh item)
- $n$  : Banyaknya data

Pengujian validitas yang mengkorelasikan antar masing-masing skor item indikator dengan total skor konstruk. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 [11]. Kriteria pengujiannya yaitu:

- a.  $H_0$  diterima apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , (alat ukur yang digunakan valid atau sah)
- b.  $H_0$  ditolak apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ . (alat ukur yang digunakan tidak valid atau sah)

## 2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Realibilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau keajegan yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*) [5]. Variabel-variabel tersebut dikatakan Alpha Croanbach memiliki nilai lebih besar 0,60 yang berarti bahwa alat ukur tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal, yakni:

$$R_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- $R_{11}$  : Reliabilitas instrumen/ koefisien reliabilitas
- $k$  : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varians butir
- $\sigma_t^2$  : Varians total

Jumlah varians butir dapat dicari dengan rumus sebagai berikut [6]:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

- $\sigma^2$  : Varians
- $\sum x$  : Jumlah skor
- $n$  : Jumlah responden

## 2.3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi satu variabel tergantung yang dilakukan oleh satu variabel bebas. Variabel yang diprediksi disebut variabel kriterion atau variabel terikat, sedangkan variabel yang berperan memprediksi disebut variabel prediktor atau variabel bebas. Secara umum persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut [10]:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- $Y$  : Kriterion yang diramalkan / variabel terikat
- $X$  : Prediktor/ variabel bebas
- $a$  : Bilangan konstan/ *intercept*
- $b$  : Koefisien prediktor/ *slope*

## 2.4. Uji-F

Uji F diperlukan untuk mengetahui adanya pengaruh simultan dari semua variabel bebas yang dirumuskan terhadap variabel terikatnya. Dalam melakukan pengujian pengaruh simultan ini, hal pertama yang dilakukan adalah dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut [12]:

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja.

$H_a : \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Data pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner secara acak kepada karyawan UPT Perbenihan Tanaman Hutan DLHK Provinsi Riau. Responden Penelitian ini adalah karyawan yang ada di UPT Perbenihan Tanaman Hutan. Jumlah responden yang telah mengisi kuesioner yang disebarkan yaitu sebanyak 20 responden. Pengolahan data pada penelitian menggunakan bantuan *software SPSS Statistics 22*.

#### 3.1. Uji Validitas

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan bantuan SPSS maka diperoleh hasil uji validitas variabel lingkungan kerja ( $X$ ) dan keterlibatan kerja ( $Y$ ).

Adapun hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja ( $X$ ) dengan taraf signifikan 5% sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Data Hasil Uji Validitas Variabel X**

No. Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$
1	0,612	0,4227
2	0,732	0,4227
3	0,775	0,4227
4	0,810	0,4227
5	0,896	0,4227
6	0,826	0,4227
7	0,919	0,4227
8	0,545	0,4227
9	0,747	0,4227
10	0,694	0,4227

Pada Tabel 3.1 menunjukkan nilai  $r$  pada keseluruhan item yang dipakai dalam mengukur variabel lingkungan kerja ( $X$ )  $> r_{tabel}$ . Jadi, semua item pada pengukuran variabel  $X$  valid. Dengan kata lain, seluruh indikator bisa dipakai dalam mengukur variabel lingkungan kerja.

Selanjutnya, hasil uji validitas dengan taraf signifikan 5% untuk variabel keterlibatan kerja ( $Y$ ) sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Data Hasil Uji Validitas Variabel Y**

No. Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$
1	0,480	0,4227
2	0,559	0,4227
3	0,498	0,4227
4	0,770	0,4227
5	0,874	0,4227
6	0,845	0,4227
7	0,805	0,4227
8	0,693	0,4227
9	0,633	0,4227
10	0,738	0,4227

Pada Tabel 3.2 menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  pada keseluruhan item yang dipakai dalam mengukur variabel keterlibatan kerja ( $Y$ )  $> r_{tabel}$ . Jadi, semua item pada pengukuran variabel  $Y$  valid. Dengan kata lain, seluruh indikator bisa dipakai dalam mengukur variabel keterlibatan kerja.

#### 3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini memakai uji statistik *Cronbach Alpha*, setelah dilakukan perhitungan menggunakan bantuan SPSS maka diperoleh hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja ( $X$ ) dan keterlibatan kerja ( $Y$ ). Berikut hasil uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja ( $X$ ) dan keterlibatan kerja ( $Y$ ).

**Tabel 3.3 Data Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach Alpha
X	0,919
Y	0,752

Tabel 3.3 menunjukkan nilai *cronbach alpha* seluruh variabel  $> 0,6$ . Jadi, variabel  $X$  dan  $Y$  reliabel. Dengan kata lain, semua pertanyaan pada kuisioner mempunyai kesamaan hasil walaupun pada waktu yang berbeda (reliabel) dan data yang ada akurat serta bisa dipakai selaku alat ukur penelitian.

### 3.3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan SPSS maka diperoleh *output* berupa tabel yaitu ringkasan model (*model summary*), tabel anova, dan tabel hasil analisis regresi linier sederhana berupa:

**Tabel 3.4 Hasil Ringkasan Model (Model Summary)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 <sup>a</sup>	.367	.332	3.456

Tabel 3.4 menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan ( $R$ ) yaitu sebesar 0,606 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan  $R$ . Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,367 yang berarti bahwa lingkungan kerja pegawai, memberikan pengaruh sebesar 36,7% terhadap keterlibatan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0,367. Berdasarkan hasil ini, diketahui bahwa masih terdapat 63,3% pengaruh dari faktor-faktor lain terhadap terhadap keterlibatan kerja karyawan.

**Tabel 3.5 Hasil Uji Anova**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>1</b> Regression	101.266	1	101.266	10.447	.005 <sup>b</sup>
Residual	174.484	18	9.694		
Total	275.750	19			

Pada bagian ini untuk menjelaskan apakah ada pengaruh nyata (signifikan) variabel Lingkungan Kerja ( $X$ ) terhadap Variabel Keterlibatan Kerja ( $Y$ ). Dari *output* tersebut terlihat bahwa  $F_{hitung} = 10,447$  dengan tingkat signifikansi/probabilitas  $0,005 < 0,05$  maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel keterlibatan kerja.

**Tabel 3.6 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<b>1</b> (Constant)	13.835	5.433		2.547	.020
total.x	.546	.169	.606	3.232	.005

Berdasarkan Tabel 3.6, nilai kolom B pada nilai konstan ( $a$ ) adalah 13,835 sedangkan koefisien lingkungan kerja ( $b$ ) adalah 0,546, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,835 + 0,546X$$

Koefisien  $b$  dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel  $Y$  untuk setiap perubahan variabel  $X$  sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan jika  $b$  bertanda positif dan penurunan jika  $b$  bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Konstanta  $a$  sebesar 13,835. Artinya apabila nilai Lingkungan Kerja ( $X$ ) bernilai 0, maka nilai keterlibatan kerja ( $Y$ ) adalah 13,835.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X$ ) sebesar 0,546. Angka tersebut menyatakan bahwa, setiap penambahan 1% lingkungan kerja maka keterlibatan kerja akan bertambah sebesar 0,546.

### 3.4. Uji-F

Uji F adalah pengujian yang menguji apakah model tersebut signifikan atau tidak signifikan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

Tabel 3.7 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.266	1	101.266	10.447	.005 <sup>b</sup>
	Residual	174.484	18	9.694		
	Total	275.750	19			

Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh karyawan UPT Perbenihan Tanaman Hutan DLHK Provinsi Riau, kemudian dilakukan pengujian menggunakan Regresi Sederhana dengan metode Uji F maka diperoleh nilai  $F_{hitung} = 10,447$  dan  $F_{tabel} = 4,41$ . Dengan demikian diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $10,447 > 4,41$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  yang berbunyi Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja kerja ( $X$ ) karyawan terhadap keterlibatan kerja ( $Y$ ) karyawan ditolak. Artinya  $H_1$  yang berbunyi Terdapat pengaruh lingkungan kerja ( $X$ ) karyawan terhadap keterlibatan kerja ( $Y$ ) diterima. Sehingga Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja pada karyawan di di UPT Perbenihan Tanaman Hutan DLHK Provinsi Riau.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dengan keterlibatan Kerja. Hasil ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang diperoleh nilai  $F_{hitung} = 10,447$  dan  $F_{tabel} = 4,41$ . Dengan demikian diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $10,447 > 4,41$  berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat pula keterlibatan kerja karyawan saat bekerja, sebaliknya, buruknya lingkungan kerja maka akan mempengaruhi keterlibatan kerja, yang akan menurun karena buruknya lingkungan kerja. Dengan demikian maka hipotesis satu yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima yang mana lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 36,7%. Hal ini terlihat dari koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0,367. Berdasarkan hasil ini, maka diketahui bahwa masih terdapat 63,3% pengaruh dari faktor-faktor lain terhadap keterlibatan kerja pada karyawan.

## Daftar Pustaka

- [1] D. Irawan, G. Kusjono dan U. Pamulang, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No. 3, Pp. 176–185, 2021.
- [2] S. Wahyuningsih, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja," *Jurnal Warta Edisi*: 57, 2018.
- [3] L. Lestary, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis Dan investasi*, Vol. 3, No. 2, 2017.
- [4] M. S. Samud, "Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan," *Productivity*, Vol. 2, No. 3, Pp. 245–249, 2021.
- [5] R. Febriani, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Bagian Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Sumatra Utara," Universitas Medan Area, 2019.
- [6] N. Cahaya And C. Hermina, "Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Pembimbing Kemasyarakatan di Bapas Kelas I Banjarmasin," *Jurnal Psikologi Wijaya*, Vol. 4, No. 2, Pp. 49–56, 2023.
- [7] S. Alfandara, "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Pegawai Di Lapas Pemuda Kelas Iii Langkat," 2019.
- [8] A. Lestari And A. Fachrian, "Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai di Balai Pemasyarakatan Kelas I Medan," *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 1, No. 2, Pp. 81–89, 2022.
- [9] Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D." [Online]. Available: <https://www.scribd.com/document/729101674/Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-Dan-R-D-Sugiyono-2020>
- [10] M. Susilawati, "Modul Analisis Regresi," Universitas Udayana, 2016.
- [11] J. N. Miftahul, "Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS," Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI), 2021.
- [12] W. E. Marita, "Pengaruh Struktur Organisasi Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penerapan *Business Entity Concept*," *Jurnal Akuntansi*, Vol. 7, No. 9, Pp. 18–40, 2015.