

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.PERKEBUNANNUSANTARA IVREGIONALIII
KEBUN SEI TAPUNG**

SKRIPSI

OLEH :

HERY WALMEN MANALU

228320156



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/26

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.PERKEBUNANNUSANTARA IVREGIONALIII
KEBUN SEI TAPUNG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

HERY WALMEN MANALU

228320156

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung

Nama : Hery Walmen Manalu

NPM : 228320156

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding

(Khairunnisak, SM,MM)

Pembimbing

(Dr. Ahmad Pravudi, SE, MM)

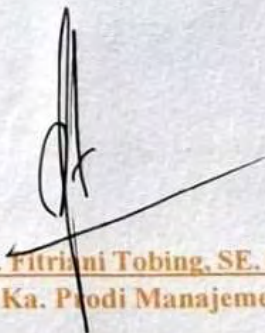
Pembanding

Mengetahui:



(Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, S.E., M.Si.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Tanggal lulus: 09 Maret 2026

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung”**, yang saya susun merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dan terperinci sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang salah peroleh dan sanksi sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudia hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 09 Maret 2026
Yang Membuat Pernyataan



Hery Walmen Manalu
228320156

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hery Walmen Manalu
Npm : 228320156
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 09 Maret 2026
Yang menyatakan,


Hery Walmen Manalu
228320156

RIWAYAT HIDUP



Nama	Hery Walmen Manalu
NPM	228320156
Tempat, Tanggal Lahir	Amborgang, 17 Januari 2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	Jahara Manalu
Ibu	Selvy R Sitorus
Riwayat Pendidikan	
SMP	SMP N 1 PORSEA
SMA/SMK	SMK N 1 LAGUBOTI
Riwayat Studi UMA	
Pengalaman Pekerjaan	
No. HP/WA	082165725416
Email	Herymanalu406@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of employee engagement and non-physical work environment on the performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. Employee engagement and non-physical work environment are two factors that have varying effects on employee performance. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires given to 86 employee respondents at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. The results show that employee engagement has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a t-value of $5.989 > t\text{-table } 1.988$ and $\text{sig } 0.001 < 0.05$. The non-physical work environment also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $5.154 > t\text{-table } 1.988$ and $\text{sig } 0.001 < 0.05$. Simultaneously, both variables have a significant effect on performance with an F-value of $63.569 > F\text{-table } 3.11$ and $\text{sig } 0.001 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.596 indicates that 59.6% of employee performance variation is explained by the two independent variables, while 40.4% is influenced by other factors outside the model. The results of this study show that employee engagement and non-physical work environment are important factors that can improve employee performance, both partially and simultaneously. Therefore, companies are advised to strengthen support, communication, working relationships, and create a comfortable and conducive working environment.

Keywords: *Employee Engagement, Non-Physical Work Environment, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. *Employee engagement* dan lingkungan kerja non fisik merupakan dua faktor yang memiliki variasi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada 86 responden karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 5,989 > t_{tabel} 1,988$ dan $sig\ 0,001 < 0,05$. Lingkungan kerja non fisik juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} 5,154 > t_{tabel} 1,988$ dan $sig\ 0,001 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan $F_{hitung} 63,569 > F_{tabel} 3,11$ dan $sig\ 0,001 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,596 menunjukkan bahwa 59,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel bebas, sementara 40,4% dipengaruhi faktor lain di luar model. Hasil dari penelitian ini adalah *employee engagement* dan lingkungan kerja non fisik merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan memperkuat dukungan, komunikasi, hubungan kerja, serta menciptakan iklim kerja yang nyaman dan kondusif.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas dengan segala Berkat dan Karunianya telah melindungi saya dalam penelitian skripsi ini. skripsi ini telah menjadi persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studi di Universitas Medan Area, Sehubungan dengan itu, disusunnya proposal skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung”**.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan dukungan dan doa yang tulus serta motivasi yang tiada putus dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis banyak mengungkapkan terima kasih teristimewa Kepada Ayahanda Jahara Manalu dan Ibu tercinta Selpy Rumenty Sitorus yang senantiasa memberikan semangat, pelukan, doa dan kasih sayang. Sosok orang tua yang membuat penulis bangkit dari kata menyerah. Penulis sadar, bahwa setiap kata dalam skripsi ini adalah buah kerja keras dan doa orang tua. Skripsi ini adalah persembahan untuk mu dari putra bungsumu yang saat ini sudah tumbuh dewasa.

Skripsi ini juga tidak akan berhasil tanpa peran serta dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof .Dr. Syafrida Hafni Sahir, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE, M.Acc, Ak. Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Fitriani Tobing S.E, M.Si Selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Medan Area.
5. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, SE, M.Sc. Selaku Kepala Bidang Pembelajaran dan Sistem Informasi Akademik Program Studi Manajemen.
6. Ibu Khairunnisak, SM, MM Selaku dosen Pembimbing yang selalu sabar dan penuh perhatian dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, beliau sosok dosen yang benar benar saya rasakan seperti layaknya orang tua, tidak segan memberikan sebuah amanat tegas dalam setiap pertemuan bimbingan demi kelancaran proses penyusunan skripsi saya hingga selesai. Penuh apresiasi dan terimakasih teruntuk beliau, semoga kelak menjadi dosen terbaik sepanjang masa, Amin.
7. Bapak Dr. Ahmad Prayudi, SE, MM, Selaku dosen pembimbing atas segala arahan, petunjuk, bimbingan, dan kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Ibu Wan Rizca Amelia, S.E, M.Si Selaku dosen sekretaris atas segala arahan, petunjuk, bimbingan, dan kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Abang saya Bornok Manalu yang selalu hadir dalam proses penulisan skripsi saya, sosok abang yang selalu mendukung dari segi moral hingga finansial. keberhasilan dalam penyelesaian skripsi hingga menyanggah gelar sarjana ini saya persembahkan juga untuk abang kandung saya.
10. Kakak saya Ardia Manalu yang selalu menjadi motivasi dan semangat saya dalam penulisan skripsi ini, mengingat hanya saya dalam keluarga yang menyanggah gelar sarjana, maka dengan ini saya juga mempersembahkan gelar sarjana ini teruntuk kakak saya.

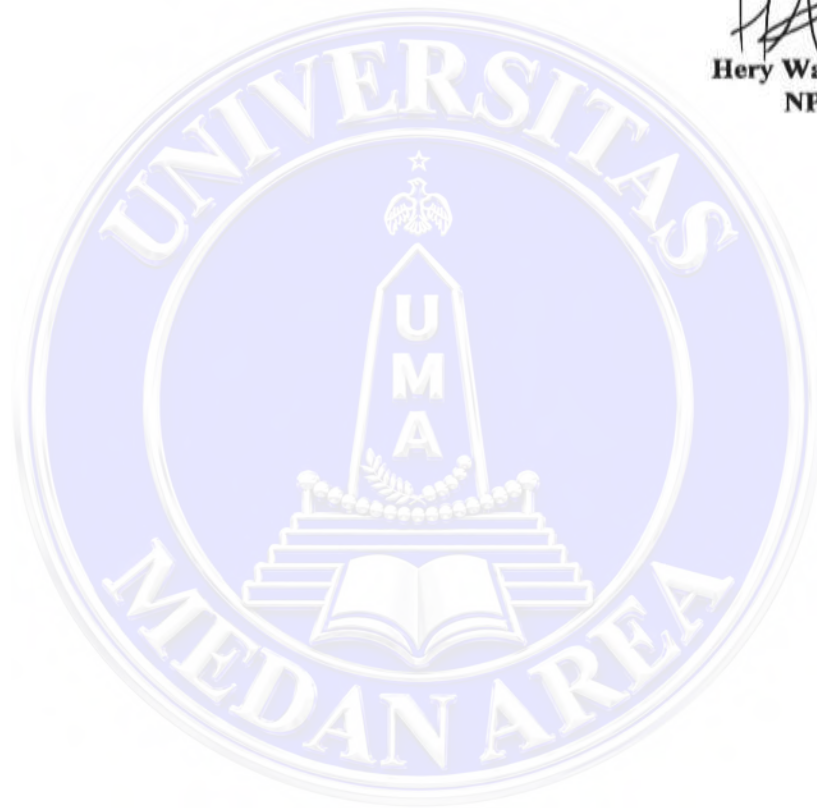
11. Dan teman teman yang saya sayangi telah memberikan masukan dan juga saran yang baik untuk mengerjakan skripsi ini

Medan, 09 Maret 2026

Peneliti



Hery Walmen Manalu
NPM. 228320156



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS	
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
RIWAYAT HIDUP	
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
12.1 Latar Belakang	1
12.2 Rumusan Masalah.....	9
12.3 Pertanyaan Penelitian.....	9
12.4 Tujuan Penelitian	10
12.5 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	14
2.2 <i>Employee Engagement</i>	16
2.2.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	16
2.2.2 Kategori <i>Employee Engagement</i>	17
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	18
2.2.4 Indikator <i>Employee Engagement</i>	19
2.3 Lingkungan Kerja	20
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik.....	20
2.3.2 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	21
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	22
2.4 Penelitian Terdahulu	23
2.5 Pengaruh Antar Variabel	27
2.5.1 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.5.3 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.6 Kerangka Konseptual.....	29
2.7 Hipotesis Penelitian	29

BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	31
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	31
3.2.2 Waktu Penelitian	31
3.3 Populasi dan Sampel	32
3.3.1 Populasi	32
3.3.2 Sampel	32
3.4 Definisi Operasional.....	34
3.5 Skala Pengukuran Data	35
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.7 Jenis dan Sumber Data	36
3.7.1 Jenis Data.....	36
3.7.2 Sumber Data.....	36
3.8 Instrumen Penelitian.....	37
3.8.1 Uji Validitas	37
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.9 Uji Asumsi Klasik	40
3.9.1 Uji Normalitas.....	40
3.9.2 Uji Multikolinearitas	42
3.9.3 Uji Heterokedastisitas.....	42
3.9.4 Analisis Regresi Linear Berganda	43
3.10 Uji Hipotesis	44
3.10.1 Uji Parsial (Uji t)	44
3.10.2 Uji Simultan (Uji F)	44
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung.....	46
4.1.1 Visi dan Misi	47
4.2 Analisis Deskriptif Responden	49
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden	49
4.3 Deskriptif Variabel	53
4.3.1 Skala Pengukuran Mean Analisis Deskriptif	53
4.3.2 Frekuensi Jawaban Responden	54
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	69
4.3.4 Uji Regresi Linier Berganda.....	73
4.3.5 Uji Hipotesis	75
4.4 Pembahasan.....	79
4.4.1 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	79
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.4.3 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA88



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Kinerja Karyawan	3
Tabel 1.2	Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu	23
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	32
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel	34
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert.....	35
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kepada 30 Responden.....	38
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Kepada 30 Responden	40
Tabel 4.1	Distribusi Jawaban Usia	49
Tabel 4.2	Distribusi Jawaban Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3	Distribusi Jawaban Pendidikan	51
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Divisi Pekerjaan	52
Tabel 4.5	Instrumen Skala Mean.....	53
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden <i>Employee Engagement</i>	54
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik.....	57
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.9	Uji <i>Kolmogorow-Smirnov</i>	69
Tabel 4.10	Uji Multikolineritas.....	72
Tabel 4.11	Uji Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.12	Uji Parsial (Uji T)	76
Tabel 4.13	Uji Simultan (Uji F).....	77
Tabel 4.14	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Logo PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III.....	47
Gambar 4.2 Uji Normalitas Dengan Histogram.....	69
Gambar 4.3 Normalitas Pendekatan Grafik Probability Plot.....	70
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner	92
Lampiran 2 : Tabulasi Data Sampel Responden.....	97
Lampiran 3 : Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas	108
Lampiran 4: Output Hasil Uji Statistik.....	113
Lampiran 5: Uji Asumsi Klasik.....	115
Lampiran 6: Surat Izin Riset	119
Lampiran 7: Surat Selesai Riset.....	120



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut Darmadi, (2022) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengetahuan terkait bagaimana mengelola atau *manage* sumber daya manusia didalam suatu perusahaan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian untuk mencapai tujuan, visi serta misi perusahaan (Susanti & Sari, 2022).

Manajemen perusahaan perlu untuk mengelola karyawan didalamnya karena keberhasilan perusahaan ditentukan oleh aktivitas karyawan yang berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu membuat karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya untuk tercapainya tujuan dan keberlangsungan perusahaan yang optimal. Pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan harus direncanakan dengan matang sehingga mampu menghasilkan strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasi semua komponen yang ada didalam perusahaan (Taufik et al., 2022).

Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan yang membantu negara dalam mengelola salah satu sumber daya yang dimiliki oleh Negara dalam komoditas kelapa sawit dimana keuntungan dari pada pengelolaan ini akan diberikan kepada pemerintah untuk masuk ke dalam kas Negara dalam mendukung pembangunan proyek-proyek pembangunan, atau pengurangan utang Negara. PT. Perkebunan Nusantara IV pasca aksi restrukturisasi atau yang sering disebut PalmCo merupakan subholding PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dengan portofolio komoditi utama kelapa sawit dan dibentuk melalui penggabungan PTPN V, VI dan XIII ke dalam PTPN IV sebagai entitas bertahan, serta pemisahan tidak murni PTPN III (Persero) ke dalam PTPN IV, Secara efektif tergabung pada tanggal 1 Desember 2023. (Sumber : Profil Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV).

Pada kesempatan kali ini peneliti telah melakukan sebuah observasi ringan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung dan menemukan sebuah fenomena yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian, yaitu penelitian tentang fenomena kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik salah satunya dihasilkan oleh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang signifikan. Berkaitan dengan hal tersebut, berikut disampaikan data kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung tahun 2022-2024.

Tabel 1.1
**Data Kinerja Karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV
 Regional III Kebun Sei Tapung**

Unsur Yang Dinilai	Target	Pencapaian Rata -Rata		
		Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
		Nilai Rata-Rata	Nilai Rata-Rata	Nilai Rata-Rata
Kualitas Pekerjaan	100	80	82	84
Kuantitas Pekerjaan	100	73	79	78
Dedikasi	100	70	72	71
Ketepatan Waktu	100	71	71	72
Komunikasi Efektif	100	74	77	77
Total Rata – Rata		73	76	75

Sumber : Data Internal PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung

Tabel 1.1 memperlihatkan fluktuasi kinerja karyawan pada bagian kantor PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung, dalam kurun waktu dari tahun 2022-2024 mendapatkan penilaian jauh dari target yang ditentukan, bisa dilihat pada tahun 2022 dengan nilai rata-rata sebesar 73, pada tahun 2023 naik dengan nilai rata-rata sebesar 76 dan di tahun 2024 kembali turun dengan nilai rata-rata sebesar 75. Kurang maksimalnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti ketidak sesuaian lingkungan kerja dan *employee engagement* (keterikatan kerja) para karyawan kantor tersebut;

Menurut Asmawiyah *et., al* (2020) kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi individu karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda untuk melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan memiliki kaitan yang erat dengan hasil atau capaian dari pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Tricayanti

et al., 2023). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat ditentukan oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung (Kristiana et al., 2021).

Kinerja karyawan merupakan parameter kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan membuat tujuan perusahaan tercapai dengan cepat, sedangkan karyawan yang berkinerja buruk akan membuat pencapaian tujuan perusahaan menjadi terhambat atau lamban (Nugraha & Tjahjawati, 2021). Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah perusahaan, tentu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan. Namun, kinerja karyawan akan lebih baik jika adanya kesadaran diri dan kesungguhan dari masing-masing karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tanggung jawabnya.

Tidak jarang juga perilaku yang kurang dalam berkomunikasi antar sesama karyawan. Hal ini yang mengurangi dedikasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang akan sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan kedepannya.

Berikut hasil *Pra survey* kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan						TOTAL	
NO	PERNYATAAN	YA		TIDAK			
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Saya selalu berusaha untuk mencapai target perusahaan	12	40%	18	60%	30	100%
2	Saya melakukan pekerjaan dengan dedikasi tinggi	18	60%	12	40%	30	100%
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	15	50%	15	50%	30	100%
4	Saya memiliki hasil kerja yang akurat dan konsisten	15	50%	15	50%	30	100%
5	Saya selalu berinteraksi dengan rekan kerja	9	30%	21	70%	30	100%

Sumber : Hasil *Pra survey* pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwasanya terjadi fluktuatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil *Pra survey* pada beberapa responden di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung sebanyak 30 responden bahwa karyawan selalu melakukan pekerjaannya dengan dedikasi tinggi, akan tetapi, karyawan masih sulit untuk berinteraksi dengan rekan kerja sehingga berdampak pada rentannya potensi untuk mencapai target perusahaan. Hal ini terjadi karena adanya kesenjangan antara *employee engagement* dan lingkungan kerja non fisik yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Untuk menguatkan hasil *Pra Survey* diatas peneliti juga melakukan

wawancara dengan kepala divisi sumber daya manusia yakni Bapak Alamsyah Siregar Beliau menyatakan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuatif. hal tersebut terjadi dikarenakan kurangnya rasa keterlibatan atau keterikatan karyawan terhadap perusahaan dan adanya suasana lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Tidak hanya hasil *Pra survey* yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas, *Employee engagement* juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, *Employee engagement* adalah cara berpikir seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang didasarkan pada karakteristik mental seseorang ketika bekerja serta menimbulkan rasa antusiasme dan tantangan dalam bekerja (Riaz et al., 2021). Menurut Wicaksono & Rahmawati, (2019) *Employee Engagement* adalah keadaan dimana karyawan suatu perusahaan melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (dengan energi yang dikeluarkan karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya), secara kognitif (dengan keinginan yang dimiliki karyawan mengenai perusahaan dan kondisi kerja didalam perusahaan tersebut), serta secara emosional (yang meliputi perasaan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja) selama menunjukkan kinerjanya.

Employee engagement didefinisikan sebagai kondisi psikologis dimana seorang karyawan mempunyai hubungan yang positif terhadap pekerjaannya yang mampu memotivasi dirinya agar mengefisienkan segala usaha dan kekuatannya untuk mencapai tujuan (Irawan & Bagyo, 2022). *Employee engagement* dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja,

mengurangi jumlah ketidakhadiran karyawan dan menurunkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan yang demikian dapat mempengaruhi kinerja (Yuswardi, 2019). *Employee engagement* merupakan keadaan karyawan terlibat langsung secara psikologis, fisik, kognitif, emosional dengan pekerjaannya. Karyawan yang *engage* akan berkomitmen terhadap tujuan dengan melakukan sesuatu semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas, menjaga perilaku dalam bekerja dan memastikan bahwa dirinya telah menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan tujuan (Wahyu, 2019).

Selain *employee engagement* terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja non fisik. Kenyamanan karyawan dalam bekerja juga menjadi faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kenyamanan tersebut akan tercapai dengan adanya lingkungan kerja non fisik yang baik. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri dan Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu lingkungan organisasi. (Presilawati et al., 2022).

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga memengaruhi sikap emosi karyawan di suatu perusahaan. Sebab, ketika lingkungan kerja membuat karyawannya nyaman, maka

karyawan akan lebih produktif dan betah terhadap pekerjaannya. Terlebih lagi, karyawan dapat memanfaatkan jam kerja dengan efektif dan efisien (Sihaloho & Siregar, 2020).

Dalam penelitian ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang sudah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Firdausi & Wajdi (2024) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Cintani & Noviansyah, (2020) dan Raihan & Sagala (2018) menunjukkan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun hasil yang berbeda didapat dari penelitian yang dilakukan oleh Yusuf *et al.*, (2019) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Pramadita dan Surya (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Presilawati *et al* (2022) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang. Hasil Penelitian (Paramita Sani *et al.*, 2021) menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan terjadi perbedaan hasil penelitian serta berdasarkan hasil *pra survey* di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan**

Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung”

1.2 Rumusan Masalah

Dari data yang diambil hasil *pra survey* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung dimana hasil dari pernyataan *pra survey* tentang kinerja karyawan, dimana kurangnya kepuasan mereka bekerja karena kurangnya dedikasi dan konsisten dalam menjalankan tugas mereka didalam organisasi juga dikarenakan *employee engagement* dan lingkungan kerja non fisik yang akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang diberikan dapat tidak berjalan sesuai dengan target yang ditetapkan sehingga sistem kerja yang dilaksanakan menjadi tidak efektif dan efisien. Dalam kehidupan berorganisasi atau lembaga, kinerja merupakan suatu hal utama yang harus diperhatikan dimana kinerja sangat mempengaruhi hasil yang akan diraih organisasi atau lembaga tersebut.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung?

3. Apakah *employee engagement* dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi kemanfaatan bagi pihak yang membutuhkan, seperti :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini menjadi kesempatan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama berada di bangku perkuliahan serta diharapkan menambah pemahaman mengenai kinerja karyawan pada perusahaan terkait. Khususnya pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja non fisik pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung.

2. Bagi institusi

Penelitian ini akan dapat membantu mengetahui respon karyawan terhadap pihak pihak yang bersangkutan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan serta referensi pustaka bagi penelitian-penelitian lainnya dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Yulianto, (2020) kinerja karyawan didefinisikan sebagai Kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kriteria yang jelas dan terukur. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan. Menurut Prasetyo et al., (2021) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dilakukan karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pusparani (2021) mengatakan bahwa kinerja sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan karena kinerja karyawan dapat menentukan efektifitas perusahaan, selain itu kinerja juga mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja berhubungan erat dengan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan (Supriyadi & Sarino, 2019).

Menurut Asmawiyah, (2020) kinerja karyawan memiliki implikasi yang signifikan bagi individu karena berbagai tingkat kompetensi yang ditunjukkan oleh setiap karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja

karyawan pada dasarnya adalah hasil dari tugas yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, seperti yang disorot oleh (Jaya et al., 2021). Bagi sebuah perusahaan, kinerja karyawan memiliki nilai yang sangat penting dan dijadikan sebagai parameter untuk mengukur kesuksesan organisasi (Amin et al., 2023). Berdasarkan pandangan-pandangan ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas, yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Gunawan (2021) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Diri Karyawan

Faktor terpenting adalah kesesuaian antara karyawan dan pekerjaannya. Penting untuk mengetahui minat, motivasi, pendidikan, bakat, dan karakter karyawan, yang dapat dievaluasi melalui psikotes dan tes kecakapan saat proses seleksi. Pengukuran kemampuan dasar seperti kecepatan reaksi dan keterampilan tangan juga sangat berpengaruh.

2. Fisik

Faktor fisik meliputi metode kerja, cara kerja, lingkungan kerja, bahan, dan peralatan yang digunakan oleh karyawan. Pembagian kerja yang tepat, pekerjaan berulang, kendali mesin, serta masalah kejenuhan dan stres

yang sering dialami oleh karyawan perusahaan manufaktur juga termasuk dalam faktor ini.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Yulianto, (2020) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja dapat dipahami dengan melihat sejauh mana karyawan menyelesaikan tanggung jawabnya, dengan kerja yang cepat dan tepat waktu sesuai kebutuhan perusahaan, serta melalui umpan balik dari klien mengenai kekurangan dan komentar terhadap kinerja mereka.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah ukuran dari seberapa besar volume pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang individu atau tim dalam kurun waktu tertentu, biasanya dibandingkan dengan target atau standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau manajemen. Kuantitas kerja mencerminkan aspek produktivitas, yaitu hubungan antara output (hasil kerja) dan input (waktu, tenaga, biaya). Kuantitas kerja juga merujuk pada jumlah unit

atau aktivitas yang dihasilkan dalam batas waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, dan mencerminkan volume kerja yang substansial.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan individu atau suatu sistem untuk menyelesaikan tugas, memenuhi tanggung jawab, atau hadir pada waktu yang telah ditentukan, sesuai dengan jadwal, batas waktu, atau tenggat yang telah disepakati. Dalam konteks kerja, ketepatan waktu mencerminkan komitmen, kedisiplinan, dan profesionalisme seseorang dalam mematuhi jadwal kerja dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan. Ketepatan waktu juga mengacu pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan aktivitas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini bergantung pada kemampuan karyawan untuk merencanakan dan mengatur jadwal pekerjaan mereka.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan ukuran sejauh mana seorang individu mampu mencapai hasil kerja yang ditetapkan secara optimal, selaras dengan tujuan strategis organisasi, dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara tepat guna dan berorientasi pada nilai tambah yang berkelanjutan. Efektivitas tidak hanya mencakup pencapaian target kuantitatif, tetapi juga melibatkan dimensi kualitatif seperti ketepatan keputusan, relevansi solusi terhadap masalah, kontribusi terhadap perbaikan proses kerja, dan kemampuan adaptif terhadap dinamika organisasi. Sebagai indikator

kinerja, efektivitas menekankan keselarasan antara output individu dan ekspektasi organisasi, serta mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap produktivitas tim dan pencapaian kinerja kolektif.

2.2 *Employee Engagement*

2.2.1 *Pengertian Employee Engagement*

Employee engagement dapat didefinisikan sebagai keterlibatan atau keterikatan karyawan ditempat kerja dengan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Wicaksono & Rahmawati, (2019) *employee engagement* merupakan keadaan dimana karyawan suatu perusahaan terlibat langsung dalam melaksanakan peran kerjanya, bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, serta secara emosional dalam melaksanakan pekerjaannya. *Employee engagement* akan membuat karyawan berkomitmen terhadap perusahaan dengan melakukan pekerjaan dengan maksimal, menjaga perilaku dalam bekerja, serta memastikan bahwa pekerjaan sudah diselesaikan dengan baik sesuai tujuan (Arista, 2024). Karyawan yang merasa *engaged* dengan perusahaannya cenderung memiliki rasa antusias yang tinggi ketika bekerja karena perasaan positif dan energi besar yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pekerjaannya. Adanya *engagement* yang dimiliki karyawan membuat karyawan secara sukarela melakukan tugas yang berhubungan dengan perusahaan dan bersedia melibatkan diri atau melaksanakannya dengan

maksimal. *Employee engagement* juga dapat membuat individu merasa berharga, diperhatikan, dan terikat dengan perusahaan sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Mora et al., (2022) mengungkapkan bahwa *employee engagement* merupakan suatu kondisi psikologis atau perasaan, suatu sikap atau konsep kinerja, serta pemanfaatan talenta terbaik dalam menunjang nilai dan tujuan sebuah perusahaan. Karyawan, secara fisik, kognitif, dan emosional akan merasa terikat dan memiliki hubungan yang positif dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan (Wang et al., 2020). Ketika karyawan tersebut memiliki hubungan yang positif dengan pekerjaan, maka karyawan akan cenderung mengeluarkan kemampuan optimal mereka dalam melakukan setiap pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaan akan cenderung melekat pada perusahaan, mencurahkan sebuah perhatian pada perusahaan, hingga memberikan kemampuan terbaik pada pekerjaan yang dilakukan pada perusahaan tersebut (Mora et al., 2022).

2.2.2 Kategori *Employee Engagement*

Menurut Anitha (2020), terdapat tiga jenis kategori *employee engagement*, yaitu:

1. karyawan yang terikat (*engaged*)

Karyawan Terikat adalah mereka yang menunjukkan konsistensi dalam upaya mereka untuk membantu mencapai kesuksesan

perusahaan melalui pekerjaan mereka, ditandai dengan loyalitas tinggi, antusiasme, semangat, optimisme, dan motivasi untuk produktif.

2. Karyawan yang tidak terikat (*not engaged*)

Karyawan Tidak Terikat adalah mereka yang hanya fokus pada tugas mereka tanpa memperhatikan tujuan perusahaan, kurang termotivasi, dan tidak tertarik untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

3. Karyawan yang tidak terikat secara aktif (*actively disengaged*)

Karyawan yang termasuk dalam jenis ini adalah mereka yang tidak menjalankan tugas mereka dengan baik dan dapat memberikan dampak negatif pada perusahaan, bahkan mengancam keharmonisan di lingkungan kerja.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Adapun berikut merupakan faktor-faktor dalam *employee engagement*

(Lina, 2019) :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dari pemimpin dan mampu memberikan inspirasi terhadap karyawan juga dianggap penting serta kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok agar bekerja sama dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Secara sederhana, kepemimpinan adalah proses mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

2 Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah kondisi di mana seseorang atau masyarakat merasa baik, memiliki kebutuhan dasar terpenuhi, dan memiliki kehidupan yang layak. Kesejahteraan mencakup berbagai aspek, termasuk kebutuhan fisik, sosial, ekonomi, dan psikologis. Perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan cenderung akan membuat karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan bagian dari dirinya.

2.2.4 Indikator *Employee Engagement*

Berikut ini adalah indikator *employee engagement* menurut Ariawaty & Cahyani, (2019) yaitu:

1. *Vigor* (Semangat)

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh- sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedication adalah sikap atau keadaan memberikan diri secara sepenuh hati kepada suatu tugas, tujuan, pekerjaan, atau orang lain. Ini mencerminkan komitmen tinggi, kesetiaan, dan ketulusan dalam melakukan sesuatu, biasanya disertai dengan pengorbanan waktu, tenaga, atau kepentingan pribadi. *Dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang

penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan.

3. *Absorption* (Penyerapan)

Absorption ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelem dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya.

2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan (Handayani & Azizah, N.D., 2021).

Menurut Widyaningrum (2019) Segala situasi dan kondisi yang berkaitan dengan interaksi dan hubungan kerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan disebut lingkungan kerja non-fisik. Ini mencakup berbagai hal, seperti interaksi antar sesama rekan kerja, interaksi bawahan dengan atasan, dan dinamika antar sesama rekan kerja. Lingkungan kerja dapat memengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis karyawan, yang membuatnya sangat penting. lingkungan

kerja non fisik adalah Faktor psikis yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan kerja mudah bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik, maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Setiap orang menikmati lingkungan kerja non fisik secara unik. Kondisi kerja yang nyaman dan harmonis Romadona et al., n.d.(2021)

Lingkungan kerja non-fisik, juga disebut lingkungan kerja psikis, adalah keadaan di sekitar tempat seseorang bekerja yang tidak fisik. Meskipun tidak dapat diamati secara langsung dengan panca indra, lingkungan kerja semacam ini dapat dirasakan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang dibentuk oleh hubungan antar unit kerja yang ada dan hanya dapat dirasakan oleh perasaan karyawan. (Ainun et al., 2024)

2.3.2 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Herman Surijadi et al., (2020) ada 2 aspek lingkungan kerja non fisik diantara nya :

1. Hubungan Atasan dan Bawahan

Dalam menciptakan suasana kerja yang positif, interaksi antara atasan dan bawahan sangat penting. Hubungan yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mengurangi perpindahan karyawan.

2. Hubungan Antar Rekan kerja

Rekan kerja yang bekerja sama dengan baik sangat penting, terutama dalam

tim. Konflik yang tidak terselesaikan dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan tingkat produktivitas.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator lingkungan kerja menurut Ati et al., (2020) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Antara Karyawan

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang baik antara karyawan sangat penting. Hubungan ini dapat meningkatkan kolaborasi dan mempengaruhi tingkat kinerja secara positif.

2. Hubungan Bawahan dengan Atasan

Bagaimana atasan menghormati dan mendukung karyawan mereka sangat penting untuk mendorong mereka untuk bekerja. Hubungan yang saling menghormati dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja.

3. Komunikasi yang Efektif

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, penting bagi karyawan untuk dapat berkomunikasi dengan mudah, termasuk atasan dan bawahan mereka. Komunikasi yang terbuka membantu pengambilan keputusan dan komunikasi informasi.

4. Kerjasama Tim

Keberhasilan proyek dan efisiensi kerja dipengaruhi oleh kerja sama kelompok di dalam organisasi. Satu tim dapat mencapai tujuan dengan lebih baik.

5. Suasana Kekeluargaan

Seorang karyawan dapat merasa lebih nyaman dan lebih termotivasi untuk bekerja jika tempat kerja mereka lebih seperti rumah.

6. Perhatian dan Dukungan Pemimpin

Memberikan perhatian dan penghargaan kepada karyawan dapat meningkatkan moral dan komitmen tim.

2.4 Penelitian Terdahulu

Menurut Randi (2019:15) Penelitian terdahulu adalah sumber lampau dari hasil penelitian yang diusahakan oleh peneliti untuk membandingkan penelitian yang dilaksanakan.

Tentu dalam penelitian ini secara lebih rinci dapat dilihat dari tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Firdausi & Wajdi, (2024)	Pengaruh <i>Talent Management</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	X_1 : <i>Talent Management</i> X_2 : <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Wicaksono & Rahmawati, (2019)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi Dan	X_1 : <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan	Pada penelitian ini menjelaskan bahwa <i>employee engagement</i> tidak berpengaruh

No	Peneliti/tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor		terhadap kinerja karyawan.
3	Raflesia, (2020)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tegal	X_1: <i>Employee Engagement</i> X_2: Budaya Organisasi X_3: Gaya Kepemimpinan Demokratis Y: Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>employee engagement</i> terhadap kinerja Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tegal.
4	Lestari, (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal	X_1: Budaya Organisasi X_2: Iklim Organisasi X_3 : <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan kota Tegal
5	Stepany, (2025)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan	X_1: Kepemimpinan Transformatif X_2: <i>Employee Engagement</i> Y : Kinerja Karyawan	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

No	Peneliti/tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
6	Rahmansyah, H. et al., (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta	X ₁ :Lingkungan Kerja Non Fisik X ₂ :Disiplin Kerja Y:Kinerja karyawan	Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta
7	Hizkia, (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Individu	X ₁ :Lingkungan Kerja Non Fisik X ₂ :Kompensasi X ₃ : Jenjang Karir Y:Kinerja Individu	Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja individu
8	Tongli,B. Et,. Al. (2020)	Dampak Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan : Sebuah Pendekatan Empiris di Kota Makassar	X ₁ :Lingkungan Kerja Non-Fisik X ₂ : Kompensasi Y :Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks karyawandi PT. Telkom regional VII Makassar
9	Hargyatni,T. (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanil Indonesia	X ₁ :Gaya Kepemimpinan Transformasional X ₂ : Lingkungan Kerja Non Fisik X ₃ : Motivasi Kerja Y :Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang positif Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan PT. Hanil Indonesia

No	Peneliti/tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
10	Fadilah & Helmi, (2023)	<i>The Effect of Non-Physical Work Environment, Competence on Employee Engagement Mediated by Job Satisfaction</i>	X_1 : Non-Physical Work Environment X_2 : Competence Y : Employee Engagement Z : Job Satisfaction	Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
11	Taufiqurachman et., al, (2024)	<i>The Influence Of Non Physical Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance Through Organizational Commitments</i>	X_1 : Non Physical Work Environment X_2 : Organizational Culture Y : Employee Performance Z : Organizational Commitments	Hasil uji menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso
12	Novaldi, R., (2024)	<i>The Influence of Work Motivation and Non-Physical Work Environment on Employee Performance in the Body and Paint Section of PTA Auto 2000 Astra International Tbk Bandar Lampung</i>	X_1 : Work Motivation X_2 : Non-Physical Work Environment Y : Employee Performance	Lingkungan Kerja Non-Fisik secara parsial memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di bagian Bodi dan Cat PT. Auto 2000 Astra International Tbk Bandar Lampung

Sumber : Peneliti Terdahulu

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Wahyuni (2019) mengemukakan bahwa *Employee engagement* merupakan suatu hubungan yang menunjukkan keterkaitan karyawan terhadap nilai-nilai dan komitmen organisasi. Dengan mendorong karyawan untuk mengembangkan atribusi internal yang positif, organisasi dapat meningkatkan keterikatan karyawan secara keseluruhan. *Employee engagement* yang dimiliki karyawan dapat menimbulkan rasa antusias yang tinggi karena perasaan positif dan energi besar yang dikeluarkan sehingga dapat berpengaruh terhadap aktivitas kerja yang dilakukan karyawan. *Employee engagement* dapat diartikan sebagai keadaan dimana karyawan merasa terikat terhadap pekerjaannya, melaksanakan peran kerjanya yaitu bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional (Wicaksono & Rahmawati, 2019). Jika karyawan memiliki rasa engaged terhadap perusahaan maka karyawan tidak hanya bekerja untuk gaji, namun karyawan bersedia untuk ikut serta dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Tewal (2022:36), “Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti yang menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, atau sesama dengan rekan kerja pada dasarnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan”.

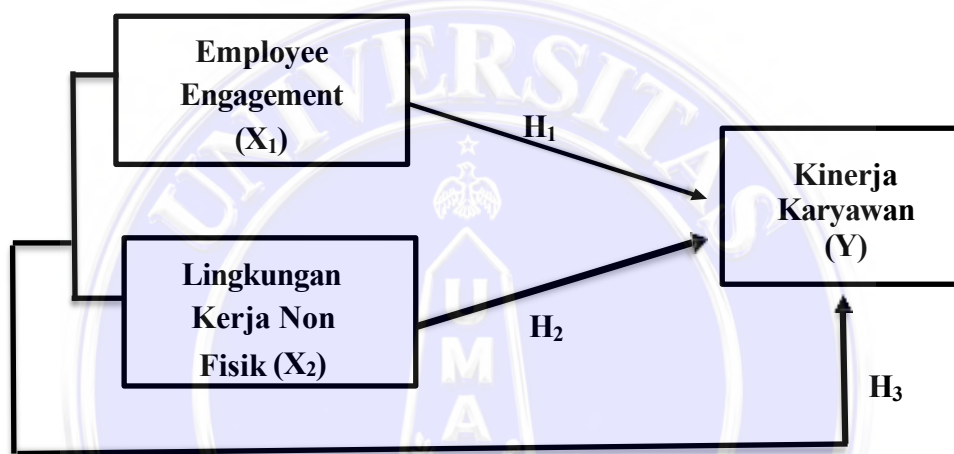
Penelitian Rastana et al. (2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan hasil analisis ditemukan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hardianti et al. (2021) meneliti dengan judul Kajian Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian diketahui lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Panggabean et al (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan diketahui lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Employee engagement merupakan salah satu faktor keadaan dimana karyawan melaksanakan peran kerjanya secara maksimal yaitu dengan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional ketika bekerja (Wicaksono & Rahmawati, 2019). Karyawan yang merasa engaged dengan pekerjaannya cenderung memiliki perasaan positif sehingga akan melakukan pekerjaannya dengan rasa antusias tinggi dan akan mengeluarkan energi yang besar sehingga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara sukarela. Selain itu lingkungan kerja non fisik juga merupakan salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan terkait lingkungan kerja non fisik terhadap karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Maswar et. al, 2020)

2.6 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2020), kerangka konseptual merupakan suatu hubungan yang berkaitan antara variabel satu dengan variabel yang lain dalam penelitian. Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

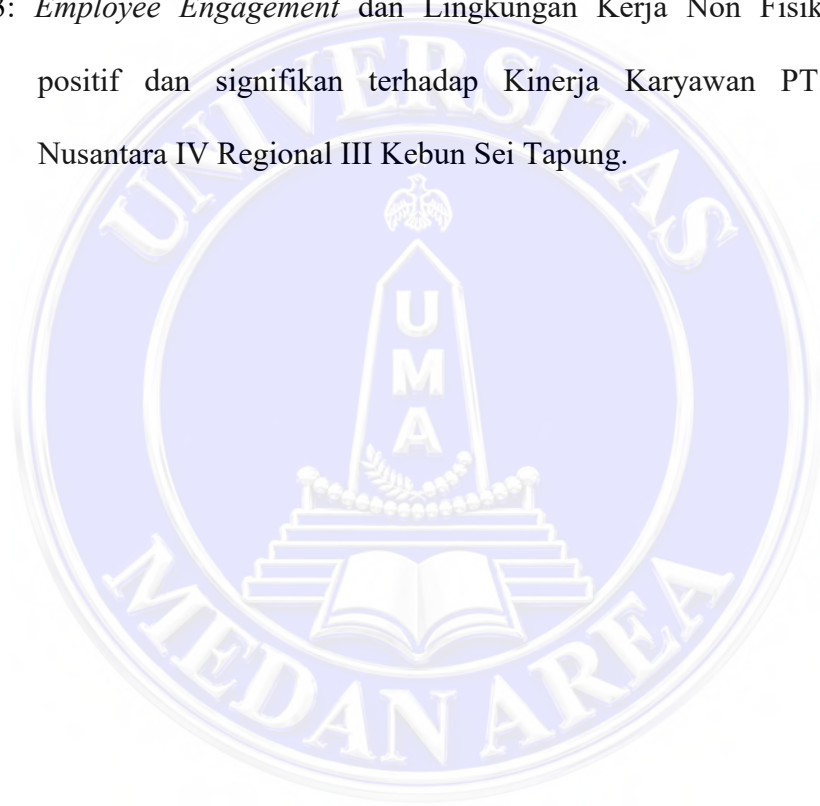
Menurut Nurdin & Hartati, (2019), hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final; jawaban sementara; dugaan sementara; yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel.

Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian serta tinjauan pustaka seperti yang diuraikan tersebut diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

H1: *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung.

H2: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung.

H3: *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif yaitu bertujuan untuk membuktikan dan menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistik. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2020).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei Tapung yang beralamat di Kec.Tandun, Kab.Rokan Hulu, Prov.Riau

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober 2025 – Januari 2026. Berikut adalah uraian rencana waktu penelitian :

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2025									2026
		Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
1	Pengajuan Judul										
2	Penyelesaian Proposal										
3	Revisi Proposal										
4	Seminar Proposal										
6	Seminar Hasil										
7	Revisi Seminar Hasil										
8	Sidang Meja Hijau										

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2023) Populasi merujuk pada wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk penelitian dan untuk mengambil kesimpulan. Populasi yang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung sebanyak 621 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2023) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang

tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria kriteria tertentu (Alfifto 2024). Adapun kriteria yang digunakan untuk pemilihan sampel adalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang bekerja di divisi Sumber Daya Manusia (SDM)
2. Karyawan yang bekerja di divisi Akuntansi dan Keuangan

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin yang diuraikan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

n = Jumlah sampel

yang diperlukan

N= Jumlah populasi

e^2 = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), 10% (0,10)

Dengan menggunakan rumus diatas, maka jumlah sampel penelitian dapat

Dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{621}{1+621(0,01^2)}$$

$$n = 86$$

$$n = 86$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus slovin diatas maka dapat diketahui bahwa pengambilan sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 orang karyawan yang bekerja di divisi Sumber Daya Manusia (SDM) serta divisi Akuntani dan keuangan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung.

3.4 Definisi Operasional

Menurut Nurdin & Hartati, (2019) definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	<i>Employee Engagement</i> (X1)	mendefinisikan <i>employee engagement</i> sebagai perilaku kerja yang positif, menyelesaikan pekerjaan dengan daya pikirnya yang digambarkan oleh vigor, dedication dan absorption. Schaufeli, et al. (2019)	Schaufeli, et al. (2019) 1. <i>Vigor</i> (Semangat) 2. <i>Dedication</i> (Dedikasi) 3. <i>Absorption</i> (Penyerapan)	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Menurut Handayani & Azizah, N.D (2021) Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan	Ati et al., n.d. (2022) 1. Hubungan Antara Karyawan 2. Hubungan Bawahan dengan Atasan 3. Komunikasi yang Efektif 4. Kerjasama Tim 5. Suasana Kekeluargaan 6. Perhatian dan Dukungan Pemimpin	Likert
3.	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan didefinisikan sebagai Kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kriteria yang jelas dan terukur. Yulianto (2020:8)	Yulianto (2020:8) 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas	Likert

3.5 Skala Pengukuran Data

Menurut (Sugiyono, 2023:34) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena social

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

sumber : (Sugiyono,2023)

3.6 Metode Pengumpulan Data

a. *Kuesioner* (Angket)

Sugiyono, (2020) menjelaskan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Proses pembuatan kuesioner dimulai dengan menyusun pertanyaan, mencetak kuesioner, mendapatkan izin untuk penyebaran, dan menyebarkan kuesioner. Responden diharapkan dapat menjawab sesuai dengan situasi kerja mereka tanpa adanya tekanan dari pihak manapun.

b. *Interview* (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menggali persoalan yang sedang diteliti dan mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai suatu subjek dari informan (Sugiyono, 2020). Wawancara bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang objek penelitian dengan cara bertanya langsung kepada informan terkait masalah penelitian.

3.7 Jenis dan Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

Menurut Alfifto (2024) berdasarkan pengelompokannya, data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

3.7.2 Sumber Data

Menurut Alfifto, (2024), Sumber data mengacu pada informasi mentah atau pengamatan yang dikumpulkan sebagai informasi. Data yang digunakan yaitu data

primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih pada karyawan PT. Perkebunan IV Regional 1 Medan. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara singkat kepada responden.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, situs internet, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional.

3.8 Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Alfifto, (2024), uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalidan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari rumusan masalah suatu penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan awal penelitian.

Apabila hasil dari kuesioner menghasilkan data yang tidak relevan maka kuesioner tersebut mempunyai validitas yang rendah. Validnya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai r hitung $\leq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*.

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepada 30 Responden

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected-item Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Employee Engagement (X1)	EE1	0,882	0,361	Valid
	EE2	0,771	0,361	Valid
	EE3	0,703	0,361	Valid
	EE4	0,773	0,361	Valid
	EE5	0,831	0,361	Valid
	EE6	0,746	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0,863	0,361	Valid
	LK2	0,927	0,361	Valid
	LK3	0,733	0,361	Valid

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected-item Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
	LK4	0,728	0,361	Valid
	LK5	0,709	0,361	Valid
	LK6	0,720	0,361	Valid
	LK7	0,705	0,361	Valid
	LK8	0,726	0,361	Valid
	LK9	0,843	0,361	Valid
	LK10	0,765	0,361	Valid
	LK11	0,859	0,361	Valid
	Lk12	0,927	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,863	0,361	Valid
	KK2	0,759	0,361	Valid
	KK3	0,883	0,361	Valid
	KK4	0,858	0,361	Valid
	KK5	0,802	0,361	Valid
	KK6	0,822	0,361	Valid
	KK7	0,913	0,361	Valid
	KK8	0,823	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2025 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 3.4 uji validitas yang dilakukan, setiap butir pernyataan hitung $> r$ tabel 0,361, maka butir pernyataan dinyatakan valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian. Dalam uji reliabilitas, percobaan pertama dibandingkan dengan percobaan yang berikutnya. Apabila hasilnya positif dan signifikan, disimpulkan bahwa instrumen tersebut

reliabel. Kemudian, apabila nilai Uji *Cronbach's Alpha* > 0.60 , maka dapat dikatakan bahwa reliabilitas terpenuhi (Ghozali, 2022).

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kepada 30 Responden

Instrumen	Cronbach's Alpha	Keterangan
Employee Engagement	0,876	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,950	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,940	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2025 (data diolah)

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:137) adalah uji persyaratan yang dipergunakan untuk uji regresi yang apabila hasilnya memenuhi asumsi maka akan memberikan hasil koefisien regresi yang linear, tidak bias, dan juga konsisten. Sebaliknya apabila hasil uji asumsi klasik tidak memenuhi kriteria asumsi maka model regresi yang diuji akan menjadi sulit untuk diinterpretasikan karna memberikan makna bias. Maka dari itu uji asumsi klasik memiliki tujuan meneliti data apakah memenuhi syarat untuk bisa diteliti lebih lanjut. Beberapa alat uji dalam uji asumsi klasik adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

3.9.1 Uji Normalitas

Riyanto dan Hatmawan (2020:137) menafsirkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual atau pengganggu memiliki

distribusi normal dalam model regresi. Hasil pada uji normalitas diharuskan memiliki distribusi normal dikarenakan untuk uji t dan uji F memperkirakan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Terdapat beberapa metode dalam uji normalitas:

1. Uji Kolmogorov-smirnov

Uji Kolmogorov-Smirnov adalah tes non-parametrik yang digunakan untuk melihat perbedaan distribusi pada dua sampel yang berbeda. Tes ini dapat digunakan untuk menguji apakah data yang diuji mengikuti distribusi normal atau tidak, serta untuk membandingkan distribusi dua sampel independen (Gama, 2021)

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

2. Histogram

Uji histogram adalah salah satu cara untuk menguji normalitas data dengan menggunakan grafik. Grafik histogram menampilkan distribusi frekuensi dari suatu variabel numerik, dengan setiap bar (batang) pada histogram mencakup rentang nilai yang sama. Jika data yang dianalisis memiliki distribusi normal, maka grafik histogramnya akan membentuk lonceng (bell-shaped) dan tidak condong ke kiri atau ke kanan (Gama, 2021).

3. Grafik

Uji normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik Probability Plot. Adapun menurut Ghazali (2020:164) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:139) digunakan untuk menguji sebuah model regresi mengenai ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, berarti terdapat suatu masalah multikolinieritas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel, bisa dilihat melalui VIF (Variance Inflation Factor) dan TOL (Tolerance) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependendengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak ada multikolinieritas antar variabel.
- 2) Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ada multikolinieritas antar variabel.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:139) bertujuan untuk menguji apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Syafril (2019:62) menjelaskan apabila

varian berbeda dari pengamatan satu ke pengamatan lain maka disebut gejala heterokedastisitas. Sedangkan disebut homokedastisitas, jika variannya tetap dari pengamatan lainnya. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk melakukan uji heterokedastisitas adalah dengan metode Scatter Plot. Metode Scatter Plot melihat grafik plot antara nilai estimasi atau prediksi variabel dependen (terikat) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Metode Scatter Plot memiliki kriteria penilaian adalah sebagai berikut:

1. Apabila terdapat pola tertentu, semacam titik-titik yang membentuk pola teratur seperti melebar kemudian menyempit dan bergelombang, maka teridentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.

3.9.4 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengestimasi hubungan linear dua variabel atau lebih (Wiyono, 2020). Informasi mengenai hubungan linear dan mengestimasi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang terpilih. Berikut bentuk persamaan regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari *Employee Engagement*

β_2 = Koefisien regresi dari Lingkungan Kerja Non Fisik

X_1 = Variabel bebas (*Employee Engagement*)

X_2 = Variabel bebas (Lingkungan kerja Non Fisik)

e = Standart eror (tingkatan kesalahan) yaitu 0,5

3.10 Uji Hipotesis

Menurut Hardani et al., (2020), hipotesis adalah suatu alat yang besar dayanya untuk menunjukkan benar atau salahnya dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan sejauh mana setiap variabel bebas dapat menjelaskan atau memengaruhi variabel terikat. Pengaruh ini dianggap signifikan jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Selain itu, terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel terikat jika nilai signifikansi t kurang dari 0,05 (Ghozali, 2020). Uji t atau uji parsial dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan dan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

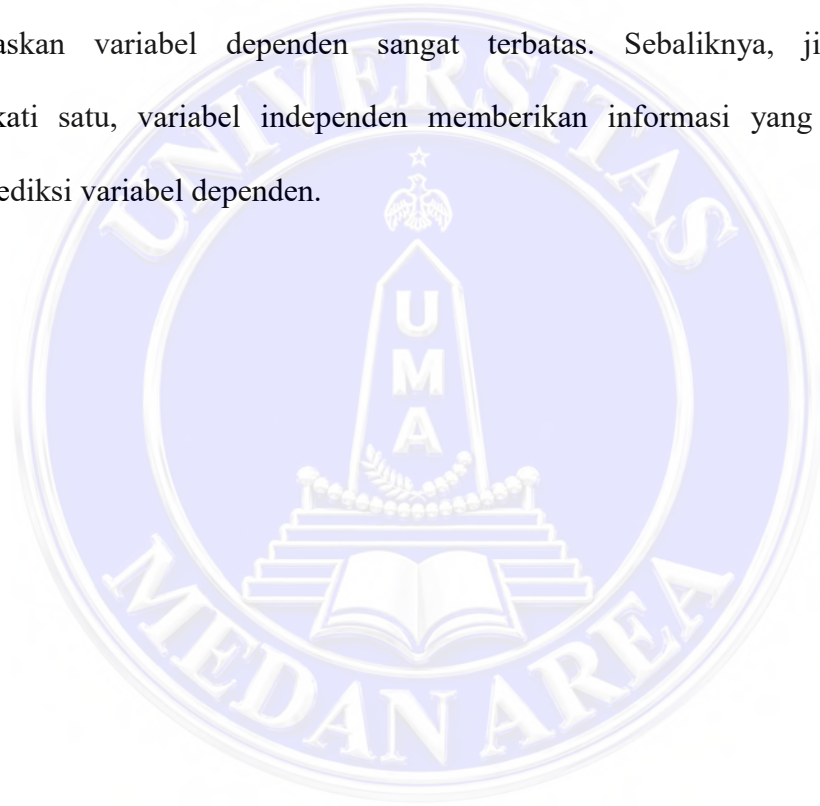
3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Pengaruh simultan ini dinyatakan signifikan jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai probabilitas F hitung kurang dari 0,05 (Ghozali, 2022). Uji F dalam penelitian ini, digunakan untuk menguji pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja secara bersama-

sama terhadap kinerja karyawan.

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2022). Nilai koefisien ini berkisar antara nol dan satu. Jika nilai R^2 rendah, kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati satu, variabel independen memberikan informasi yang cukup untuk memprediksi variabel dependen.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei tapung. (H1 Diterima)
2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei tapung. (H2 Diterima)
3. *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei tapung. (H3 Diterima)

5.2 Saran

Penelitian ini telah dirancang dengan baik, namun hasil penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu terdapat beberapa saran yang perlu dikemukakan untuk memperbaiki penelitian selanjutnya, antara lain:

1. *Employee Engagement* menjadi faktor paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai beta 0,481. Pernyataan “saya merasa semangat dalam

bekerja” memperoleh persetujuan tertinggi (41,86%) karena aspek semangat kerja (vigor) merupakan komponen engagement yang paling mudah dirasakan karyawan dalam aktivitas sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung memiliki tingkat energi dan motivasi kerja yang tinggi. Tingginya semangat kerja tersebut dipengaruhi oleh hubungan kerja yang baik, dukungan atasan dan rekan kerja, serta karakteristik pekerjaan administratif yang tidak terlalu menuntut beban fisik. Kondisi ini membuat karyawan mampu mempertahankan energi positif saat bekerja.

Untuk memperkuat aspek vigor, perusahaan perlu memastikan lingkungan kerja yang suportif melalui apresiasi kinerja, komunikasi kepemimpinan yang efektif, serta dukungan saat karyawan menghadapi kendala. Selain itu, menjaga keseimbangan beban kerja dan menyediakan kesempatan pelatihan akan membantu meningkatkan motivasi dan semangat kerja secara berkelanjutan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik juga memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai beta 0,414. dengan pernyataan setuju paling tinggi 50 responden (58,14%) “kerja sama yang baik dalam tim dapat membantu meningkatkan hasil kinerja saya” Pernyataan ini menjadi yang paling dominan karena kerja sama tim merupakan aspek lingkungan kerja non fisik yang paling nyata dirasakan karyawan dalam kegiatan operasional sehari-hari. Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung, banyak tugas administratif maupun koordinasi antar bagian yang

membutuhkan kolaborasi, komunikasi, dan saling membantu. Ketika hubungan antar rekan kerja berjalan harmonis, proses kerja menjadi lebih cepat, kesalahan dapat diminimalkan, dan karyawan merasa lebih nyaman serta termotivasi. Dibandingkan aspek lain seperti kenyamanan emosional, kedisiplinan, atau hubungan dengan atasan, manfaat kerja sama tim dapat langsung terlihat dan dialami, sehingga responden lebih mudah mengidentifikasi pengaruhnya terhadap peningkatan hasil kerja mereka. Hal inilah yang membuat pernyataan tersebut memperoleh tingkat persetujuan tertinggi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan lingkungan kerja non fisik, perusahaan disarankan memperkuat budaya kerja sama dan komunikasi antar karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbanyak kegiatan *team building*, forum diskusi rutin, atau koordinasi lintas bagian untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Perusahaan juga perlu mendorong atasan untuk menerapkan pola komunikasi yang terbuka dan suportif, sehingga karyawan merasa dihargai dan didengarkan. Selain itu, perlu dibangun suasana kerja yang positif dengan mengurangi potensi konflik, meningkatkan rasa saling menghormati, serta menciptakan iklim kerja yang nyaman secara psikologis. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memperkuat lingkungan kerja non fisik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, *Work Life Balance*, budaya organisasi, kompensasi, atau faktor lingkungan kerja fisik. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai departemen atau cabang organisasi untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam, untuk menggali lebih dalam mengenai persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfifto. (2024). Metodologi Penelitian Sosial: Teori Dan Praktik. *Penerbit Ilmu Sosial Press*.
- Ali, A., & Mokodompit, E. A. (2025). Pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 45–58.
- Amin, N., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Pilar*, 14 (1), 15-31.
- Arbyan, A., & Riyanto, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19 (2), 57-63.
- Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 97.
- Arista, P. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Informasi Kinerja Akuntansi Pada Pdam Kota Denpasar. *Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Aslian, M. Y. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sdm Dan Umum Pt. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 7(3).
- Asmawiyah, A. (2020). Peran Kepemimpinan Sebagai Mediasi Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja. *Seiko: Journal Of Management & Business*, 3(3), 31-43.
- Aurelia, P. N., & Edellya, M. (2021). Pengaruh Beban Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karya Cipta Buana Sentosa Di Maumere Flores. *Gema Wiralodra*, 12(1), 139-150. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Bimantara, A. M., Dotulong, L. O., & Lengkong, V. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir Pt J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 1261-1271.
- Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 19-27.
- Cahyandani, R. P. (2021). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 112–121.

- Cahyono, B. (2021). Lingkungan kerja non fisik dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 67–76.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship (Ejme)*, 10(02), 085-092.
- Darmadi. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Faradilla, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz. *Journal Economic Insights*, 2(2), 165–170.
- Firdausi, J., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 1080-1092.
- Ghozali, I. (2022). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.74>
- Irawan, H., & Bagyo, Y. (2022). Pengaruh Organizational Culture, Emotional Intelligence, Dan Social Intelligence Terhadap Employee Engagement:(Studi Pada Karyawan Bagian Non-Medis Rsu Universitas Muhammadiyah Malang). *Bisman (Bisnis Dan Manajemen). The Journal Of Business And Management*, 5(3), 366-386.
- Jaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., Sunarsi, D., & Jasmani, J. (2021). The Effect Of Product Promotion And Innovation Activities On Marketing Performance In Middle Small Micro Enterprises In Cianjur. *Budapest International Research And Critics Institute-Journal (Birci-Journal)*, 4(1), 528-540.
- Kosim, M., Hidayat, R., & Pratama, A. (2023). Peran *employee engagement* dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 201–213.
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). Analisa Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rsu Islami Mutiara Bunda. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 104-114.
- Lestari, N. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Iklim Organisasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Kota Tegal. *Jurnal Ekonomi*.
- Mardikaningsih, R., Sinambela, E., Retnowati, Darmawan, D., & Putra, A. (2024). Dampak Stres, Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1 (4), 38-52.

- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Nuridin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. *Sahabat Media Cendekia*.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Pada Salah Satu Perusahaan Penjaminan Kredit Di Kota Bandung). *Acman: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1 (2), 61-66.
- Raflesia, M. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Riaz, H., Ahmed, H., & Ali, S. (2021). Pemetaan Dampak Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Kerja Dengan Peran Mediasi Keseimbangan Kehidupan Kerja: Sebuah Investigasi Organisasi Sektor Swasta Di Pakistan. *Market Forces*, 16 (2), 43-62.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sampetoding, O., & Sobarsyah, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Manusia Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank Cimb Niaga Makassar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12 (2), 241-254.
- Sari, D. P., & Wibowo, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 89–101.
- Sari, L. R., Sadi, S., & Berlianty, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Dengan Pendekatan Ergonomi Makro. *Opsi*, 12(1), 48-52.
- Sedarmayanti, S., Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4(1), 1-16.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sesario, R., Lubis, F. M., Abidin, A. Z., Munizu, M., & Marihi, L. O. (2024). Analysis Of The Influence Of Compensation, Work Discipline And Work Environment On Performance Of National Agribusiness Company Employees.

- Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 78-83.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. *Alfabeta*.
- Supriyadi, N., & Sarino, A. (2019). Kunci Untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4 (1), 55-66.
- Susanti, N. D., & Sari, M. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Employee Engagement, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Barokah Sholawat Inonesia Cabang Jember. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 424-438.
- Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Salah Satu Perusahaan Vendor Alat Telekomunikasi Di Kota Bandung). *Jurnal Computech & Bisnis (E-Journal)*, 16(1), 20-27.
- Tesmanto, J., & Rina, N. (2022). The Effect Of The Work Environment On Employee Performance At Panca Sakti University Bekasi. *International Journal Administration, Business & Organization*, 3(1), 1-6.
- Tricayanti, Y., Roswaty, R., & Rostiati, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Brothers Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran Dan Sdm*, 4(1).
- Wahyu, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Employee Engagement, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi Dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133- 146.
- Yulianto, B. (2020). Perilaku Pengguna Apd Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. *Scopindo Media Pustaka*.

Lampiran 1.**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III
KEBUN SEITAPUNG**

Kepada Yth

Bapak/ibu Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei apung Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Penulis atas nama Hery Walmen Manalu sedang melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung**”. Dalam pengisian kuesioner bapak/ibu diminta untuk mengisi pernyataan yang telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda ceklis (✓) pada jawaban yang sesuai. Data pribadi bapak/ibu tidak akan dipublikasikan, sehingga bapak/ibu dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang penulis peroleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka penulis sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban bapak/ibu merupakan kontribusi yang berharga baik bagi penulis dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, penulis mengucapkan Terima kasih.

Hormat saya

Hery Walmen Manalu

Pada pertanyaan dibawah ini, anda dimohon untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan tersebut dengan keadaan/kondisi yang sebenarnya.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah Pertanyaan ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna dari tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia : ☐ 20-30 Tahun
☐ 30-50 Tahun
☐ 50-55 Tahun
3. Jenis Kelamin a. ☐ Laki-laki
b. ☐ Perempuan

4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ SARJANA
☐ DIPLOMA ☐ MAGISTER
☐ DOKTOR

5. Divisi Pekerjaan : ☐ SDM
☐ AKUNTANSI DAN KEUANGAN

Pilihlah salah satu jawaban dari setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan/perasaan diri Anda, dengan cara memberi tanda check list (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

PERNYATAAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
KUALITAS KERJA						
1.	Saya mengerjakan tugas dengan baik dan benar sesuai prosedur					
2.	Saya berusaha memberikan hasil kerja yang berkualitas sesuai harapan perusahaan					
KUANTITAS KERJA						
3.						
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan beban kerja yang berbeda					
KETEPATAN WAKTU						
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai waktu yang ditetapkan					
6.	Saya tidak menunda untuk melakukan pekerjaan yang diberikan					
EFEKTIVITAS						
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu banyak pengawasan dari atasan					
8.	Saya dapat berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan					

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 24/7/26

**PERNYATAAN VARIABEL *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
(KETERIKATAN KERJA) (X1)**

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
VIGOR (SEMANGAT)						
1.	Saya merasa semangat dalam bekerja					
2.	Saya memiliki mental yang tangguh dalam menghadapi kesulitan					
DEDICATION (DEDIKASI)						
3.	Saya bersedia bekerja menggunakan keterampilan saya dengan optimal					
4.	Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
ABSORPTION (PENGHAYATAN)						
5.	Saya merasa cocok dengan pekerjaan yang saya jalani					
6.	Saya merasa waktu berjalan cepat ketika saya bekerja					

PERNYATAAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
HUBUNGAN ANTARA KARYAWAN						
1.	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tempat kerja					
2.	Rekan kerja saya selalu bersedia membantu ketika saya menghadapi kesulitan.					
HUBUNGAN BAWAHAN DENGAN ATASAN						
3.	Atasan saya memberikan umpan balik yang membangun terhadap hasil kerja saya.					
4.	Saya merasa atasan saya peduli terhadap kesejahteraan bawahannya.					

KOMUNIKASI YANG EFEKTIF						
5.	Komunikasi yang baik di tempat kerja membantu meningkatkan kinerja saya.					
6.	Informasi yang saya terima di tempat kerja disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami.					
KERJA SAMA TIM						
7.	Kerja sama yang baik dalam tim dapat membantu meningkatkan hasil kinerja saya					
8.	Saya selalu berusaha bekerja sama dengan baik bersama anggota tim saya					
SUASANA KEKELUARGAAN						
9.	Nilai kebersamaan dan saling mendukung sangat terasa dalam lingkungan kerja saya					
10.	Saya merasa diterima dan dihargai oleh semua anggota di tempat kerja					
PERHATIAN DAN DUKUNGAN PEMIMPIN						
11.	Saya merasa pemimpin memberikan pujian atau penghargaan atas prestasi yang diperoleh karyawan					
12.	Saya merasa pemimpin selalu memberikan dukungan ketika karyawan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Sampel Responden

Employee Engagement (X1)

<i>Employee Engagement</i>							
No	EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	EE6	Total
1.	3	3	3	3	3	5	20
2.	4	4	4	4	4	4	24
3.	5	4	5	4	3	3	24
4.	3	4	5	4	3	3	22
5.	3	4	4	4	3	3	21
6.	4	5	5	4	3	3	24
7.	3	2	3	3	3	3	17
8.	3	3	3	3	3	4	19
9.	3	4	3	3	3	4	20
10.	4	4	3	4	4	4	23
11.	2	2	2	2	2	2	12
12.	5	5	5	5	5	5	30
13.	5	5	5	5	5	5	30
14.	4	4	4	4	3	4	23
15.	2	2	2	2	2	2	12
16.	2	3	5	3	1	2	16
17.	3	3	3	2	3	1	15
18.	2	3	4	3	4	4	20
19.	5	4	4	5	4	4	26
20.	5	4	5	4	5	4	27
21.	5	4	4	4	5	5	27
22.	4	5	4	3	4	5	25

23	5	5	4	3	4	4	25
24.	5	5	5	5	5	4	29
25.	4	4	4	5	4	3	24
26.	5	2	5	5	4	4	25
27.	5	4	4	4	4	4	25
28.	4	5	3	2	5	4	23
29.	5	5	4	4	4	5	27
30.	3	4	4	5	4	3	23
31.	5	4	4	4	3	5	25
32.	5	4	4	5	4	4	26
33.	3	5	4	4	2	3	21
34.	4	4	4	4	3	2	21
35.	4	4	3	3	3	3	20
36.	4	3	3	4	4	5	23
37.	5	4	4	2	3	4	22
38.	3	5	5	4	5	5	27
39.	5	4	5	5	4	5	28
40.	4	4	4	4	4	4	24
41.	5	5	5	5	4	5	29
42.	5	5	4	4	4	5	27
43.	4	5	4	5	5	4	27
44.	4	4	4	4	5	4	25
45.	5	5	5	5	5	5	30
46.	4	5	4	5	4	5	27
47.	2	2	2	2	4	2	14

48.	4	3	3	4	5	3	22
49.	4	4	4	4	4	3	23
50.	4	4	4	4	4	4	24
51.	4	4	4	5	5	4	26
52.	5	4	4	4	3	5	25
53.	5	4	4	4	4	5	26
54.	4	4	4	4	3	4	23
55.	4	4	4	4	5	4	25
56.	5	3	3	5	5	4	25
57.	4	5	5	3	3	4	24
58.	4	3	3	4	4	4	22
59.	4	3	3	4	4	4	22
60.	4	5	5	4	4	4	26
61.	5	4	4	4	5	5	27
62.	4	4	5	5	5	5	28
63.	5	4	4	5	4	4	26
64.	5	5	5	5	5	5	30
65.	4	4	4	4	4	4	24
66.	4	4	4	4	4	4	24
67.	4	4	4	4	4	4	24
68.	4	4	4	4	3	4	23
69.	5	4	4	5	4	4	26
70.	4	4	4	4	4	4	24
71.	5	3	4	4	4	4	24
72.	4	3	4	2	4	4	21

73.	5	5	5	5	4	3	27
74.	5	5	5	4	4	4	27
75.	4	4	4	3	4	4	23
76.	4	5	5	4	4	5	27
77.	5	5	5	5	4	4	28
78.	5	5	5	5	4	4	28
79.	4	4	4	3	4	4	23
80.	5	4	4	4	4	5	26
81.	5	4	5	4	4	4	26
82.	4	5	5	5	5	4	28
83.	5	5	5	4	5	4	28
84.	5	4	4	4	4	1	22
85.	4	4	4	5	4	5	26
86.	5	5	5	4	5	5	29

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Lingkungan Kerja Non Fisik													
No.	LK 1	LK 2	LK 3	LK 4	LK 5	LK 6	LK 7	LK 8	LK 9	LK 10	LK 11	LK 12	Total
1.	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	53
2.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
3.	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	53
4.	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	44
5.	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	42
6.	1	2	3	4	4	4	5	4	2	2	1	2	34
7.	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	31
8.	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	39
9.	3	3	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	44
10.	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	43
11.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
12.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
13.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14.	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46
15.	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	32
16.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
17.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
18.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
19.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
20.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
21.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
22.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
23.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
24.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
25.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
26.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
27.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
28.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
29.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
30.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
31.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
32.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
33.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
34.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
35.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
36.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
37.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
38.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
39.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
40.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
41.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
42.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
43.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
44.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
45.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
46.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
47.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
48.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
49.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
50.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
51.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
52.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
53.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
54.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
55.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
56.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
57.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
58.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
59.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
60.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
61.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
62.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
63.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
64.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
65.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
66.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
67.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
68.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
69.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
70.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
71.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
72.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
73.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
74.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
75.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
76.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
77.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
78.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
79.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
80.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
81.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
82.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
83.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
84.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
85.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
86.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
87.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
88.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
89.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
90.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
91.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
92.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
93.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
94.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
95.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
96.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
97.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
98.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
99.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
100.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36

18.	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	37
19.	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	50
20.	5	4	5	4	3	3	5	3	5	5	5	4	51
21.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
22.	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	56
23.	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	52
24.	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	56
25.	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	55
26.	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	4	3	45
27.	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	54
28.	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	51
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	47
31.	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	47
32.	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	47
33.	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	51
34.	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	47
35.	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	46
36.	2	3	4	4	4	4	3	2	5	4	2	3	40
37.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	54
38.	4	5	3	4	3	5	5	5	3	4	4	5	50

39.	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58
40.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
41.	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	52
42.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
43.	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	51
44.	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	52
45.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
46.	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	53
47.	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	48
48.	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	51
49.	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	5	48
50.	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	47
51.	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	42
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
53.	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	40
54.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	53
55.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
56.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
57.	3	3	4	4	4	4	4	3	2	5	3	3	42
58.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
59.	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	52

60.	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	45
61.	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	57
62.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
63.	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	54
64.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	55
65.	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	56
66.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
67.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
68.	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	48
69.	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	54
70.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
71.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
72.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
73.	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	52
74.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
75.	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
76.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
77.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
78.	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	47
79.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
80.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

81.	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	54
82.	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
83.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
84.	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	52
85.	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	52
86.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59

Kinerja Karyawan (Y)

No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	Total
1.	5	3	3	3	3	4	4	3	28
2.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3.	5	4	4	4	4	4	4	5	34
4.	4	4	4	4	3	3	4	4	30
5.	4	3	4	4	4	3	4	5	31
6.	3	4	3	2	2	1	2	3	20
7.	2	2	2	2	2	2	2	2	16
8.	3	3	4	3	3	3	3	3	25
9.	3	3	3	4	3	3	3	5	27
10.	2	3	3	4	4	3	4	3	26
11.	2	2	2	2	2	2	2	2	16
12.	5	5	5	5	5	4	5	5	39
13.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14.	4	3	3	4	4	4	4	4	30
15.	1	2	2	2	2	2	2	2	15

16.	4	5	4	4	3	2	3	4	29
17.	3	3	3	3	3	1	2	3	21
18.	3	3	2	2	3	3	2	3	21
19.	4	5	4	3	4	5	4	3	32
20.	5	4	5	5	3	5	4	5	36
21.	4	5	4	5	4	5	5	5	37
22.	4	3	5	5	4	4	5	4	34
23.	5	5	4	4	5	3	4	4	34
24.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25.	4	3	5	4	4	5	4	4	33
26.	4	5	4	4	5	4	3	3	32
27.	4	5	4	5	3	4	5	4	34
28.	5	4	3	2	4	4	4	5	31
29.	5	4	4	4	5	4	4	4	34
30.	4	5	4	4	3	4	4	5	33
31.	5	5	4	3	3	5	4	4	33
32.	3	5	4	5	4	3	3	5	32
33.	4	5	4	3	4	5	4	4	33
34.	5	4	5	4	3	3	5	4	33
35.	5	4	4	4	5	4	4	4	34
36.	4	4	4	4	3	2	3	4	28
37.	5	5	5	5	5	4	4	4	37
38.	5	4	3	2	2	4	5	3	28
39.	5	5	4	5	4	5	5	4	37
40.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41.	4	4	4	5	5	5	4	4	35

42.	5	4	4	5	3	4	4	3	32
43.	4	3	4	4	4	5	4	4	32
44.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45.	5	2	3	2	4	5	5	5	31
46.	5	4	3	5	5	4	5	5	36
47.	5	5	4	4	4	4	4	3	33
48.	5	4	5	4	5	5	3	4	35
49.	4	4	4	3	3	2	5	5	30
50.	5	4	4	4	4	4	3	4	32
51.	4	4	4	4	4	3	3	2	28
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53.	5	5	4	4	4	3	3	3	31
54.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55.	4	3	3	4	4	4	4	3	29
56.	5	4	4	3	4	4	4	4	32
57.	5	4	4	4	4	3	3	4	31
58.	4	4	4	4	5	4	4	4	33
59.	4	4	4	5	4	4	5	4	34
60.	4	5	4	3	4	4	4	3	31
61.	4	5	5	5	5	5	5	5	39
62.	5	4	5	5	5	5	5	5	39
63.	4	5	5	5	4	4	5	4	36
64.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65.	5	4	4	3	4	5	4	5	34
66.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67.	5	5	5	5	5	5	5	5	40

68.	4	2	3	5	4	3	5	4	30
69.	5	4	5	4	5	4	5	5	37
70.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71.	4	4	4	5	5	5	5	5	37
72.	5	4	4	4	5	4	4	4	34
73.	5	5	5	4	4	4	5	4	36
74.	4	5	5	5	4	5	5	4	37
75.	5	5	4	4	4	4	5	5	36
76.	5	5	5	5	5	5	5	4	39
77.	5	4	5	4	4	4	4	5	35
78.	5	5	5	5	4	4	4	4	36
79.	5	4	4	4	5	4	4	3	33
80.	4	5	5	5	5	5	5	5	39
81.	4	5	5	4	4	4	4	4	34
82.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
83.	5	4	5	4	3	4	5	4	34
84.	4	4	4	4	4	4	4	5	33
85.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
86.	5	5	5	5	5	5	5	4	39

Lampiran 3 : Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas***Employee Engagement***

<i>Employee Engagement</i>							
No	EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	EE6	Total
1.	3	3	3	3	3	5	20
2.	4	4	4	4	4	4	24
3.	5	4	5	4	3	3	24
4.	3	4	5	4	3	3	22
5.	3	4	4	4	3	3	21
6.	4	5	5	4	3	3	24
7.	3	2	3	3	3	3	17
8.	3	3	3	3	3	4	19
9.	3	4	3	3	3	4	20
10.	4	4	3	4	4	4	23
11.	2	2	2	2	2	2	12
12.	5	5	5	5	5	5	30
13.	5	5	5	5	5	5	30
14.	4	4	4	4	3	4	23
15.	2	2	2	2	2	2	12
16.	2	3	5	3	1	2	16
17.	3	3	3	2	3	1	15
18.	2	3	4	3	4	4	20
19.	5	4	4	5	4	4	26
20.	5	4	5	4	5	4	27
21.	5	4	4	4	5	5	27
22.	4	5	4	3	4	5	25
23.	5	5	4	3	4	4	25
24.	5	5	5	5	5	4	29
25.	4	4	4	5	4	3	24
26.	5	2	5	5	4	4	25

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 24/7/26

27.	5	4	4	4	4	4	25
28.	4	5	3	2	5	4	23
29.	5	5	4	4	4	5	27
30.	3	4	4	5	4	3	23

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Lingkungan Kerja Non Fisik													
No.	LK 1	LK 2	LK 3	LK 4	LK 5	LK 6	LK 7	LK 8	LK 9	LK 10	LK 11	LK1 2	Total
1.	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	53
2.	4	4	4	4	3	3	4	4			4	4	46
3.	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	53
4.	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	44
5.	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	42
6.	1	2	3	4	4	4	5	4	2	2	1	2	34
7.	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	31
8.	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	39
9.	3	3	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	44
10.	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	43
11.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
12.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
13.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

14.	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46
15.	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	32
16.	2	3	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	36
17.	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	28
18.	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	37
19.	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	50
20.	5	4	5	4	3	3	5	3	5	5	5	4	51
21.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
22.	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	56
23.	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	52
24.	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	56
25.	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	55
26.	4	3	3	5	5	5	4	3	3	4	4	3	46
27.	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	54
28.	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	51
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	47

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan									
No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	Total
1.	5	3	3	3	3	4	4	3	5
2.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3.	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4.	4	4	4	4	3	3	4	4	4
5.	4	3	4	4	4	3	4	5	4
6.	3	4	3	2	2	1	2	3	3
7.	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8.	3	3	4	3	3	3	3	3	3
9.	3	3	3	4	3	3	3	5	3
10.	2	3	3	4	4	3	4	3	2
11.	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12.	5	5	5	5	5	4	5	5	5
13.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14.	4	3	3	4	4	4	4	4	4
15.	1	2	2	2	2	2	2	2	1
16.	4	5	4	4	3	2	3	4	4
17.	3	3	3	3	3	1	2	3	3
18.	3	3	2	2	3	3	2	3	3
19.	4	5	4	3	4	5	4	3	4
20.	5	4	5	5	3	5	4	5	5
21.	4	5	4	5	4	5	5	5	4
22.	4	3	5	5	4	4	5	4	4
23.	5	5	4	4	5	3	4	4	5
24.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25.	4	3	5	4	4	5	4	4	4

26.	4	5	4	4	5	4	3	3	4
27.	4	5	4	5	3	4	5	4	4
28.	5	4	3	2	4	4	4	5	5
29.	5	4	4	4	5	4	4	4	5
30.	4	5	4	4	3	4	4	5	4



**Lampiran 4: Output Hasil Uji Statistik
Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected-item Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Employee Engagement (X1)	EE1	0,811	0,361	Valid
	EE2	0,662	0,361	Valid
	EE3	0,583	0,361	Valid
	EE4	0,664	0,361	Valid
	EE5	0,744	0,361	Valid
	EE6	0,622	0,361	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	LK1	0,843	0,361	Valid
	LK2	0,908	0,361	Valid
	LK3	0,678	0,361	Valid
	LK4	0,721	0,361	Valid
	LK5	0,653	0,361	Valid
	LK6	0,706	0,361	Valid
	LK7	0,658	0,361	Valid
	LK8	0,676	0,361	Valid
	LK9	0,809	0,361	Valid
	LK10	0,725	0,361	Valid
	LK11	0,839	0,361	Valid
	LK12	0,908	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,814	0,361	Valid
	KK2	0,684	0,361	Valid
	KK3	0,847	0,361	Valid
	KK4	0,809	0,361	Valid
	KK5	0,743	0,361	Valid
	KK6	0,755	0,361	Valid
	KK7	0,882	0,361	Valid
	KK8	0,767	0,361	Valid

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/26

Document Accepted 24/7/26

Uji Reliabilitas

Instrumen	Cronbach's Alpa	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,876	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,950	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,940	Reliabel



Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.36718264	
Most Extreme Differences	Absolute	.060	
	Positive	.051	
	Negative	-.060	
Test Statistic			.060
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.630	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.617
		Upper Bound	.642

a. Test distribution is Normal.

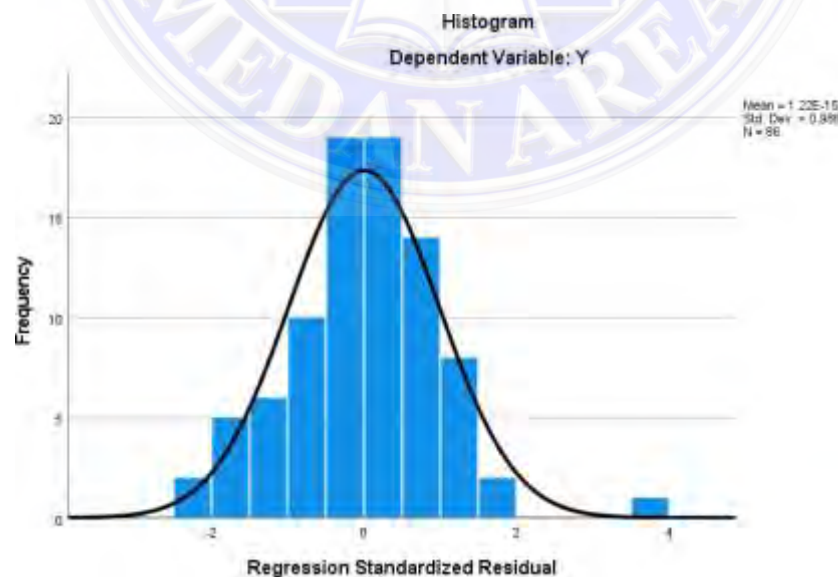
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

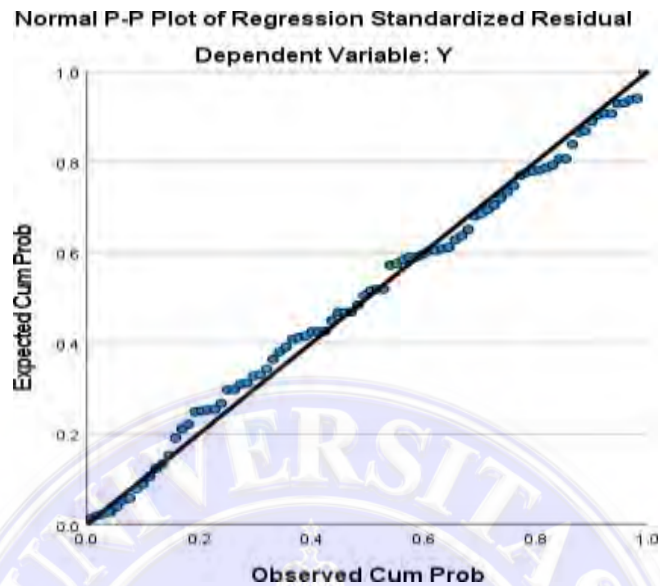
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.

Grafik Histogram



Kurva Normalitas *Probability Plot*

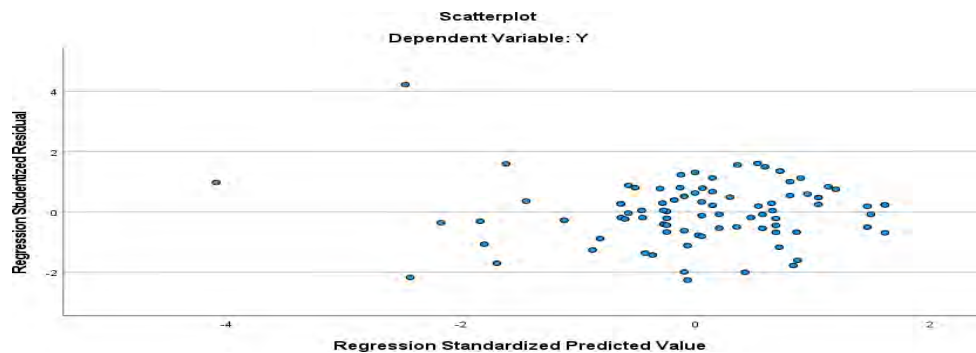


Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.708	3.734		2.332	.022		
	X1	.653	.109	.481	5.989	<.001	.739	1.353
	X2	.806	.156	.414	5.154	<.001	.739	1.353

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas



Bukti Penelitian



Surat izin riset

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Berayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
 Website: www.ekonomi.uma.ac.id E-Mail: ekonomi@uma.ac.id

Medan, 6 November 2025

Nomor : 3622/FEB/01.I/XI/2025
 Lamp. : -
 Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu
**Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV
 Regional III Kebun Sei Tapung**
 di
 Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Hery Walmen Manalu
 NPM : 228320156
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung**". Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di tempat Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
 Kepala Bidang Minat Bakat dan
 Inovasi Program Studi Manajemen


 Hery Walmen Manalu, S.Si

Surat Telah Selesai Penelitian

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL III

SURAT KETERANGAN
No. 13KST/SKET/36/XII/2025

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adiaman Purba
Jenis Kelamin : Laki-laki
Jabatan : Manajer Kebun STA
Alamat : Kebun Sei Tapung

Dengan ini menerangkan bahwa:

NO	NAMA	NPM	PROGRAM STUDI
1	Hery Walmen Manalu	228320156	Manajemen
2	Fransiskus Nababan	228320174	Manajemen

Telah selesai melaksanakan riset serta pengambilan data mahasiswa Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang dilaksanakan berjalan dengan baik dan lancar.

Secara keseluruhan proses penelitian yang dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara 4 Regional III Kebun Sei Tapung, menurut laporan Pembimbing seluruh Mahasiswa melaksanakannya dengan semangat dan disiplin.

Oleh karena itu dari Pembimbing lapangan dan juga Penanggung jawab Perusahaan memberikan apresiasi dengan nilai terbaik, kami selaku penerima kegiatan mohon maaf jika pelayanan kami dan juga bimbingan kami yang kurang memuaskan, kami atas nama Manajemen PTPN 4 Regional III Kebun Sei Tapung, mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA 4
REGIONAL III
Sei Tapung, 08 Desember 2025
Manajer
Adiaman Purba

Tembusan : Bertanggung

Amnik, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif
Head Office: Gedung AGR Plaza 1.4
Jl. G. S. R. Soedjatmaja No. 100
Medan 20133
Telp. (061) 41111000
Email: ptpn@ptpn.co.id

Regional III - Perkebunan
Jl. Rantau No. 51 Bontomatene, 20194
Telp. (090) 823417
Email: ptpn@ptpn.co.id

PDF
ACE Scanner
Dipindai dengan CamScanner

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area