

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Karyawan Di Fave Hotel Olo Padang

Martin Karim

Universitas Negeri Padang

Youmil Abrian

Universitas Negeri Padang

Alamat: Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Barat,
Kecamatan Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat

Email: martinkarimm28@gmail.com

Abstract. Based on KPI data at Fave Hotel Olo Padang regarding employees, problems were found with employee performance levels that occurred from June 2023 to August 2023. These performance problems consisted of problems in the work environment, career development and employee engagement. This causes a lack of work effectiveness of employees. The objective of this study is to examine the impact of the working environment and career development on employee engagement at Fave Hotel Olo Padang. The category of research that author conducted was quantitative using a causal associative approach with a survey method, this was used to determine the influence of the Work Environment (X1), Career Development (X2), on Employee Engagement (Y). The population of this research is employees at Fave Hotel Olo Padang. The sample for this research consisted of 45 respondents and used a sampling technique in the form of closed questions which were given to respondents directly. The independent variables examined in this research are Work Environment and Career Development with respect to the dependent variable, namely Employee Engagement, using PLS-SEM analysis techniques and data description. The results of this research show that the Work Environment and Career Development variables have a positive effect on Employee Engagement.

Keywords: Work Environment, Career Development, Employee Engagement

Abstrak. Berdasarkan data pada KPI di Fave Hotel Olo Padang mengenai karyawan, ditemukan masalah pada tingkat keterikatan (*engagement*) karyawan yang terjadi dari Juni 2023 hingga Agustus 2023. Masalah keterikatan tersebut terdiri dari permasalahan pada lingkungan kerja dan pengembangan karir. Hal ini menyebabkan kurangnya efektifitas kerja dari karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana lingkungan kerja dan pengembangan karir berdampak pada keterlibatan karyawan khususnya di Fave Hotel Olo Padang. Peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif kausal dan metodologi survei untuk menilai pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Employee Engagement (Y). Penelitian ini menyasar karyawan Fave Hotel Olo Padang, dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden. Pertanyaan tertutup digunakan dalam format survei untuk mengumpulkan data langsung dari peserta. Penelitian ini fokus menganalisis lingkungan kerja sebagai variabel independen dan Pengembangan Karir terhadap variabel dependen yaitu *Employee Engagement* dengan menggunakan teknik analisis PLS-SEM dan deskripsi data. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang baik antara *Employee Engagement* dan variabel Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir, yang menunjukkan adanya pengaruh positif.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, *Employee Engagement*

LATAR BELAKANG

Employee Engagement merupakan aspek krusial yang memerlukan perhatian penuh dari perusahaan. Hal ini memerlukan disposisi positif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Karyawan yang terlibat tidak hanya memahami konteks bisnis namun juga secara aktif berupaya meningkatkan efektivitas pekerjaan mereka dan kinerja

organisasi secara keseluruhan Robinson dalam (Kartono, 2017). Semakin banyak dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka semakin besar motivasi karyawan tersebut untuk mengerahkan upaya dan meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang terlibat adalah mereka yang merasakan hubungan yang kuat dengan pekerjaannya, yang mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dengan tekun dan efisien. Mereka menginvestasikan upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan terkait dengan tanggung jawab mereka. Dalam konteks ini, penilaian kinerja pegawai mencakup berbagai strategi, salah satu metodenya adalah dengan menggunakan *Key Performance Indicator (KPI)*. Ukuran kinerja kuantitatif ini, yang didukung oleh manajemen, mencerminkan elemen-elemen penting yang mempengaruhi kesuksesan perusahaan. KPI berfungsi sebagai indikator target perusahaan dan kemajuan berkelanjutan dalam mencapai tujuan secara menyeluruh, serta berperan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Dengan demikian perusahaan dapat memantau tingkat produktifitas, kinerja maupun permasalahan individu karyawannya. Faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* adalah lingkungan kerja (Putri et al., 2021)

Lingkungan kerja menunjukkan keseluruhan suasana dalam organisasi tempat karyawan melaksanakan tugasnya. Hal ini merupakan faktor penting yang berpotensi membentuk kepuasan karyawan dan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi (Organisasi, 2022). Lingkungan kerja berperan menentukan keadaan perusahaan secara keseluruhan, melibatkan aspek-aspek sosial, psikologis, dan fisik. Pentingnya bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang positif dan kondusif bagi karyawannya, karena hal ini sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Pengaruh lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan nilai dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan (Ekonomi et al., 2023). Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka intensitas pekerjaan akan semakin baik pula.

Pengembangan karir merupakan faktor berpengaruh lain yang mempengaruhi *Employee Engagement*. Ini berkaitan dengan inisiatif pribadi karyawan, dengan dukungan dari departemen SDM, untuk mengejar dan mencapai rencana karir mereka dalam organisasi Anitha dalam (Suryaningrum et al., 2018). Setiap karyawan memerlukan pengembangan karir untuk meningkatkan keterampilan, mencapai kesuksesan, dan menemukan kepuasan dalam pekerjaannya. Selain itu, persepsi karyawan terhadap perkembangan karirnya akan berdampak langsung pada tingkat *Employee Engagement* dalam perusahaan. Ketika karyawan memiliki pandangan positif terhadap peluang pengembangan karir di perusahaan, hal ini cenderung meningkatkan tingkat keterlibatan mereka terhadap organisasi. Selain itu menurut Dubrin dalam (Ramli et al., 2018) pengembangan karir berfungsi sebagai inisiatif berbasis personel

yang bertujuan membantu karyawan dalam memetakan jalur masa depan mereka di perusahaan. Ini memberdayakan individu untuk mencapai potensi maksimal mereka melalui pengembangan diri.

Kedua hal tersebut menjadi penilaian signifikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk meningkatkan *employee engagement*. Salah satu perusahaan yang menggunakan KPI ini adalah Fave Hotel Olo Padang. Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada proses pra penelitian, masih terdapat banyak permasalahan yang terjadi di Fave Olo Hotel Pada terutama pada bidang lingkungan kerja dan pengembangan karir yang memberikan dampak kurangnya *employee Engagement* dari karyawan kepada perusahaan. Oleh karena itu, penulis merasa penting melakukan penelitian ini untuk dapat memahami bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* Karyawan di Fave Hotel Olo Padang.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Schaufeli, sebagaimana dikutip dalam (Kartono, 2017) keterikatan digambarkan sebagai “keadaan mental positif yang ditandai dengan antusiasme (*Vigor*), dedikasi (*Dedication*), dan penyerapan (*Absorpsi*)”. Selain itu, Kahn sebagaimana dirujuk dalam Restuhadi dan Sembiring (2017: 2533) mengemukakan bahwa karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi menunjukkan keaktifan, menikmati tugas mereka, menunjukkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas, dan cenderung lebih loyal, sehingga mengurangi kecenderungan mereka. untuk meninggalkan organisasi.

Suasana organisasi tempat karyawan menjalankan tugasnya, yang dikenal sebagai lingkungan kerja, merupakan faktor penentu penting yang dapat memengaruhi kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Organisasi, 2022). Lingkungan kerja ini biasanya dikategorikan menjadi dua aspek berbeda: lingkungan fisik dan lingkungan non fisik (Kerja et al., 2018).

Dubrin, sebagaimana dirujuk dalam (Ramli et al., 2018) mendefinisikan pengembangan karir sebagai inisiatif yang dipimpin oleh personel untuk membantu karyawan dalam merencanakan karir masa depan mereka secara strategis di dalam perusahaan, sehingga memungkinkan individu untuk mengembangkan potensi mereka sepenuhnya. Selain itu, indikator pengembangan karir mencakup unsur-unsur seperti kesempatan pendidikan, inisiatif pelatihan, serta promosi dan mutasi, seperti yang ditekankan oleh (Rivai et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diklasifikasikan kedalam asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode survey. Penelitian asosiatif melibatkan penyusunan masalah penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Selain itu, hubungan sebab akibat menunjukkan hubungan di mana satu faktor adalah penyebab, dan faktor lainnya adalah akibat (Fatihudin, 2015). Analisis data melibatkan metode kuantitatif atau statistik yang dirancang untuk menguji hipotesis yang sudah ada sebelumnya. Sampel sebanyak 45 orang yang merupakan karyawan Fave Hotel Olo Padang. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan *melalui Google Form*. Selanjutnya data yang terkumpul diolah dengan menggunakan program Smart PLS versi 3.0 yang disertai dengan deskripsi data secara menyeluruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif Variabel

Variabel Penelitian terdiri dari Variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan 2 indikator penentu yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik (Kadek et al., 2023). Variabel Pengembangan Karir (X2) dengan 3 indikator penentu yaitu Pendidikan dan pelatihan, Promosi dan Mutasi (Rivai et al., 2021), dan Variabel *Employee Engagement* (Y) dengan 3 indikator penentu yaitu semangat, dedikasi dan keasyikan Gallup Organization dalam (Lewiuciet al., 2016). Data yang didapat pada penelitian ini diperoleh melalui hasil isian instrumen berupa kuesioner yang diberikan secara tidak langsung kepada 45 responden karyawan Fave Hotel Olo Padang dengan menggunakan 10 butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja, 10 pertanyaan pada variabel Pengembangan Karir dan 10 pertanyaan pada variabel *Employee Engagement*. Untuk Variabel Lingkungan Kerja deskripsi data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Rata - Rata	Kriteria
Lingkungan Kerja Fisik	3,73	Baik
Lingkungan Kerja Non Fisik	3,74	Baik
Jumlah	7,47	Baik
Rata-Rata	3,73	

Sumber : Hasil Olah Data (2023)

Pada tabel 1 dapat dilihat nilai rata-rata pada indikator lingkungan kerja fisik sebesar 3,73 dengan kriteria baik dan indikator lingkungan kerja fisik 3,73 dengan kriteria baik, indikator

lingkungan non fisik 3,74 dengan kriteria baik. Selanjutnya pada Variabel Pengembangan Karir mendapat hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

Indikator	Rata - Rata	Kriteria
Pendidikan dan Pelatihan	3,84	Baik
Promosi	3,97	Baik
Mutasi	3,98	Baik
Jumlah	11,79	Baik
Rata-Rata	3,93	

Sumber : Hasil Olah Data (2023)

Dapat dilihat pada tabel 2 nilai rata-rata pada indikator pendidikan dan pelatihan sebesar 3,84 dengan kriteria baik, indikator promosi 3,97 dengan kriteria baik dan indikator mutasi 3,98 dengan kriteria baik. Hal ini menunjukkan mayoritas responden berpendapat bahwa pengembangan karir di Fave Hotel Olo Padang sudah terlaksana dengan baik. Sementara itu deskripsi data untuk variabel terikat *Employee Engagement* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel *Employee Engagement*

Indikator	Rata - Rata	Kriteria
Semangat (<i>Vigor</i>)	3,94	Baik
Dedikasi (<i>Dedication</i>)	3,90	Baik
Keasyikan/Penyerapan (<i>Abrsoption</i>)	3,95	Baik
Jumlah	11,79	Baik
Rata-Rata	3,93	

Sumber : Hasil Olah Data (2023)

Pada tabel 3 deskripsi data variabel *employee Engagement* didapatkan nilai rata-rata pada indikator semangat (*vigor*) 3,94 dengan kriteria baik, indikator dedikasi sebesar 3,90 dengan kriteria baik dan indikator keasyikan/penyerapan (*abrsoption*) sebesar 3,95 dengan kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki *employee Engagement* yang baik terhadap perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwasanya ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Employee Engagement* dari jawaban responden dikategorikan dengan nilai baik. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menganggap ketiga variabel tersebut sudah sesuai dengan persepsi mereka.

Analisis Data

Analisis yang dilakukan dengan menggunakan Smart-PLS versi 3.0 terdiri dari dua tahap utama yaitu evaluasi Outer Model/*Measurement Model* dan Inner Model/*Structural Model*. Tahap Outer Model dimanfaatkan untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator individu, sedangkan tahap Inner Model digunakan untuk menguji signifikansi variabel yang diformulasikan dalam hipotesis.

Langkah dari penilaian model pengukuran (outer model) meliputi pelaksanaan uji validitas, khususnya validitas konvergen, dengan kriteria nilai faktor loading $> 0,7$. Validitas diskriminan diperiksa berdasarkan pengukuran cross-loading, dimana korelasi suatu konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan indikator dari konstruk lainnya. Selain itu, uji reliabilitas, khususnya reliabilitas komposit, dilakukan sesuai dengan pedoman yang diusulkan oleh (Sarstedt et al., 2022).

Berdasarkan hasil program Smart-PLS versi 3.0, kedelapan indikator memenuhi kriteria validitas konvergen dan diskriminan baik yang menunjukkan validitasnya. Selain itu, setiap konstruk dianggap dapat diandalkan, sebagaimana dibuktikan dengan reliabilitas komposit dan nilai *alpha Cronbach* yang melebihi 0,7. Dengan jaminan data yang valid dan andal, tahap ketiga melibatkan evaluasi model struktural. Evaluasi ini meliputi pengujian kecocokan model, koefisien jalur, dan nilai R².

Uji Convergen Validity

Nilai *outer loading* pada lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap *employee engagement* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Outer Loading

	<i>Employee Engagement</i>	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir
EE1	0,896		
EE10	0,877		
EE2	0,885		
EE3	0,853		
EE4	0,926		
EE5	0,886		
EE6	0,894		
EE7	0,873		
EE8	0,876		
EE9	0,871		
LK1		0,908	
LK10		0,872	
LK2		0,871	
LK3		0,830	
LK5		0,870	
LK6		0,844	
LK7		0,898	
LK8		0,861	
LK9		0,884	
PK1			0,873
PK10			0,852
PK2			0,902
PK3			0,853
PK4			0,853
PK5			0,879
PK6			0,893
PK7			0,889
PK8			0,856
PK9			0,909

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3.0, 2023

Merujuk dari hasil olah data yang dijabarkan di atas, dapat dilihat bahwa terdapat satu indikator lingkungan kerja yang tidak dapat terpenuhi yaitu LK 4 dengan nilai 0,52 dan indikator yang memiliki nilai lebih dari 0,60 dapat menghasilkan nilai *outer loading* yang dapat terpenuhi.

Uji *Internal Consistency*

Dari pengujian yang telah dilakukan *Internal Consistency* semua variabel mendapatkan nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* diatas 0,6. Hasilnya menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk mengukur setiap variabel termasuk dalam kategori Reliable. Untuk gambaran menyeluruh tentang hasil tes, silakan lihat tabel yang tersedia :

Tabel 5. Construct Reliability and Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Employee Engagement</i>	0,969	0,971	0,973	0,781
Lingkungan Kerja	0,960	0,963	0,966	0,759
Pengembangan Karir	0,966	0,968	0,971	0,768

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3.0, 2023

Tabel 5 menggambarkan bahwa seluruh variabel penelitian menunjukkan reliabilitas komposit dan nilai *Cronbach's alpha* melebihi 0,70, sehingga mengkategorikan indikator yang digunakan pada masing-masing variabel dapat diandalkan. Untuk pengujian validitas digunakan rata-rata varians yang diekstraksi (AVE), dengan nilai ambang batas yang ditetapkan di atas 0,50. Pada tabel yang tersedia terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE melebihi 0,50. Hal ini menandakan bahwa seluruh indikator dan variabel dianggap valid dalam konteks penelitian.

Uji *Discriminant Validity*

Selanjutnya, diskriminasi dinilai melalui pendekatan Kriteria *Fornell-Lacker*. Uji korelasi diskriminan dilakukan untuk menguji hubungan antara masing-masing konstruk dengan konstruk lainnya. Menurut (Sarstedt et al., 2022), jika akar kuadrat nilai rata-rata AVE setiap konstruk melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain dalam model, maka hal tersebut menunjukkan tingkat validitas yang memuaskan. Untuk rincian hasil tes, silakan lihat tabel di bawah ini.

Tabel 6. Nilai *Discriminant Validity (Fornell Larcker)*

	<i>Employee Engagement</i>	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir
<i>Employee Engagement</i>	0,884		
Lingkungan Kerja	0,528	0,871	
Pengembangan Karir	0,753	0,645	0,876

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3.0, 2023

Pada Tabel 6, perbandingan akar kuadrat nilai AVE menunjukkan bahwa setiap nilai melebihi korelasi dengan variabel lain. Hal ini menghasilkan kesimpulan bahwa seluruh variabel laten penelitian menunjukkan validitas konstruk dan validitas diskriminan yang baik. Selain itu, tingkat validitas diskriminan yang dapat diterima dibuktikan dengan nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Untuk pemaparan hasil yang lebih lengkap, silakan merujuk pada tabel detail yang tersedia:

Tabel 7. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	<i>Employee Engagement</i>	Lingkungan Kerja
<i>Employee Engagement</i>		
Lingkungan Kerja	0,542	
Pengembangan Karir	0,770	0,669

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3.0, 2023

Tabel di atas menggambarkan bahwa nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) seluruh variabel menunjukkan nilai < 1 . Berdasarkan simulasi dan penelitian terdahulu, Hanseler menyarankan bahwa dalam model jalur yang menggabungkan konstruksi konseptual serupa, nilai HTMT harus tetap di bawah 0,90. (Hair & Dijkstra, 2014). Oleh karena itu, nilai HTMT pada tabel 7 menyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria.

Uji *Variance Inflation Factor* (VIF)

Data pengujian VIF dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Collinearity Statistics (VIF)

	<i>Employee Engagement</i>
<i>Employee Engagement</i>	
Lingkungan Kerja	1,713
Pengembangan Karir	1,713

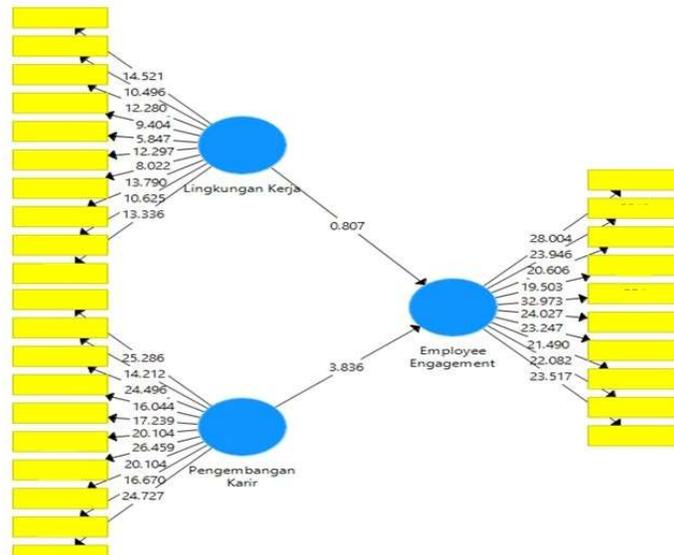
Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3.0, 2023

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *VIF* pada seluruh variabel berada pada nilai yang aman yaitu < 5 yang berarti tidak terdapat masalah pada multikolinieritas (Hair & Dijkstra, 2014) . Dari tabel diatas dapat dilihat nilai VIF sebesar $1,713 < 5$, maka dapat dinyatakan terbebas dari multikolinearitas.

Evaluasi *Structural Model*

Pencobaan inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk, nilai signifikansi, dan *R-square* model penelitian. Penilaian model struktural

melibatkan pemeriksaan R-square untuk konstruk dependen uji-t, bersama dengan signifikansi koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 1. Hasil Model Struktural

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3.0, 2023

Uji R

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk menilai hubungan antar konstruk, nilai signifikansi, dan R-square model penelitian. Evaluasi model struktural melibatkan pertimbangan *R-square* untuk konstruk yang diuji sebagai variabel terikat dan menentukan signifikansi koefisien parameter jalur struktural. Nilai spesifik R-square dapat dilihat pada tabel yang tersedia:

Tabel 9. Nilai R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Employee Engagement</i>	0,570	0,550

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3.0, 2023

Tabel 9 bisa terlihat nilai *r-square* pada Variabel *Employee Engagement* sebesar 0,570 dengan interpretasi bahwa nilai *r-square* pada Variabel *Employee Engagement* adalah 57% sedangkan sisanya yaitu 43% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pada pengujian hipotesis sangat penting dilakukan dengan menggunakan fungsi *Bootstrapping* pada Smart PLS 3.0 terlepas dari apakah hipotesis yang digunakan diterima atau

tidak. Hipotesis diterima pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau *t-value* melewati nilai kritisnya dimana nilai *t statistics* pada tingkat signifikansi 5% setara dengan 1,96 (Sarstedt et al., 2022). Penjelasan tentang hasil analisis dampak langsung akan tertera pada tabel berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Hasil
Lingkungan Kerja -> <i>Employee Engagement</i>	0,072	0,087	0,139	0,521	0,602	Ditolak
Pengembangan Karir -> <i>Employee Engagement</i>	0,707	0,696	0,153	4,610	0,00	Diterima

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS 3.0, 2023

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 11, diperoleh bahwa hasil dari hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja mempengaruhi *employee Engagement*. Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee Engagement*, dimana nilai *t-statistics* sebesar $0,521 < 1,96$ dan nilai *p value* yang bernilai sebesar $0,602 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa *p value* lebih besar dari 0,05 dengan demikian variabel lingkungan kerja terhadap variabel *employee Engagement* ditolak. Hipotesis ketiga, pengembangan karir berpengaruh terhadap *employee Engagement*. Dilihat pada tabel diatas, pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee Engagement*. Dapat disimpulkan dari nilai *t-statistics* yang mencapai 4,610 yang lebih besar dari 1,96 atau dapat dilihat dari *p value* yang sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Nilai sampel asli sebesar 0,707 juga menunjukkan bahwa arah hubungan antara pengembangan kerir terhadap *employee engagement* adalah positif, dengan demikian variabel Pengembangan terhadap keputusan pembelian dapat diterima.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dari 45 responden diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dapat dikategorikan baik dengan nilai 3,73 yang berada dalam kisaran antara 3,41-4,20. Dengan demikian, disimpulkan bahwa Fave Olo Hotel Padang sudah memiliki lingkungan kerja yang baik. Hal ini ditinjau dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja merujuk pada segala elemen di sekitar tempat kerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis dalam menyelesaikan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, lingkungan kerja dianggap baik ketika karyawan dapat bekerja secara optimal, merasa tenang, dan mencapai produktifitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dari 45 responden diketahui bahwa variabel pengembangan karir dapat dikategorikan baik dengan nilai 3,92 berada dalam kisaran antara 3,41-4,20. Dengan

demikian, disimpulkan bahwa pengembangan karir karyawan di Fave Olo Hotel Padang sudah berada pada tingkat yang baik. Hal ini ditinjau dari pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi yang baik. Sehingga penulis mengharapkan karyawan untuk tetap memperhatikan pengembangan karir masing-masing agar kinerja pada hotel lebih meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dari 45 responden diketahui bahwa variabel *employee Engagement* dapat dikategorikan baik dengan nilai 3,93 berada dalam kisaran antara 3,41-4,20. Dengan demikian, disimpulkan bahwa *employee Engagement* karyawan di Fave Olo Hotel Padang sudah berada pada berjalan dengan baik. Hal ini ditinjau dari semangat, dedikasi, keasyikan/penyerapan, dimana rata-rata jawaban responden dari karyawan Fave Olo Hotel Padang sudah memiliki *employee Engagement* yang tinggi. Dimana karyawan memiliki semangat, dedikasi dan keterikatan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan analisis regresi berganda lingkungan kerja dan pengembangan karir menunjukkan dampak keseluruhan yang signifikan terhadap *employee Engagement* di Fave Olo Hotel Padang. Hal ini sesuai dengan nilai *F Square* untuk lingkungan kerja dan *employee Engagement* yaitu $0,022 > 0,02$ yang berarti variabel lingkungan kerja terhadap *employee Engagement* berada pada pengaruh sedang, sedangkan nilai *f square* untuk pengembangan karir dan *employee Engagement* yaitu $0,600 > 0,35$ yang berarti variabel pengembangan karir terhadap *employee Engagement* berada pengaruh tinggi. Lingkungan kerja dan pengembangan karir menjadi perhatian bagi hotel dalam meningkatkan semangat, keasyikan/penyerapan dan mutasi karyawan. Penemuan ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh (Putu et al., 2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dan et al., 2016) penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap *employee Engagement* karyawan di Fave Olo Hotel Padang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Naidoo et al., 2014) karyawan yang melihat lingkungan kerja secara positif lebih termotivasi dan menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan. (Hamid, n.d.) menyatakan pencahayaan terlalu terang atau gelap, sirkulasi udara tidak memadai, suhu terlalu ekstrem, tidak ada peredam suara, pewarnaan dinding yang tidak sesuai, tata letak tempat kerja

yang berantakan, dan faktor lain nya tidak optimal, hal ini akan berdampak negatif pada persepsi karyawan. Akibatnya, karyawan akan merasa tidak nyaman dan kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula *employee Engagement* karya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka *employee Engagement* karyawan juga akan kurang baik. Berdasarkan teori pendukung dan dari studi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi *Employee Engagement*.

Variabel pengembangan karir menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee Engagement* karyawan di Fave Olo Hotel Padang. Hal ini sesuai dengan temuan dalam penelitian (Abdullah, 2017) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. Dan didukung oleh penelitian (Ilmiah et al., 2021) hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian dari (Wahyuni, n.d.) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian serupa yang dilakukan oleh (Basuki, 2017) juga menyimpulkan bahwa pengembangan karir berkontribusi positif dan signifikan terhadap pencapaian prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Lingkungan kerja dan Pengembangan karir menunjukan dampak signifikan secara bersama-sama terhadap *employee Engagement* karyawan di Fave Olo Hotel Padang, dimana nilai *F Square* untuk lingkungan kerja dan *employee Engagement* $0,022 > 0,02$ yang berarti variabel lingkungan kerja terhadap *employee Engagement* berada pada pengaruh sedang, sedangkan nilai *f square* untuk pengembangan karir dan *employee Engagement* $0,600 > 0,35$ yang berarti variabel pengembangan karir terhadap *employee Engagement* berada pengaruh tinggi. Lingkungan kerja dan pengembangan karir menjadi perhatian bagi hotel dalam meningkatkan semangat, keasyikan/penyerapan dan mutasi karyawan.

Pengembangan Karir pada Karyawan di Fave Olo Hotel Padang secara keseluruhan termasuk dalam kategori yang baik dengan nilai sebesar nilai sebesar 3,92 dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap *employee Engagement* dengan nilai *t-statistics* sebesar $4,610 > 1,96$, nilai *p value* yang bernilai sebesar $0,00 < 0,05$ serta nilai *original sampel* sebesar 0,707, dengan demikian pengembangan karir terhadap variabel *employee Engagement* dapat diterima.

Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir pada Karyawan di Fave Olo Hotel Padang secara keseluruhan masuk dalam golongan yang positif dengan angka penilaian 3,93 dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap keputusan pembelian dengan dengan nilai VIF pada seluruh variabel berada pada nilai yang aman yaitu $1,713 < 5$ yang berarti tidak terdapat masalah pada multikolinieritas, lingkungan kerja dan pengembangan karir menjadi perhatian bagi hotel dalam meningkatkan semangat, keasyikan/penyerapan dan mutasi karyawan, dengan demikian variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap *employee Engagement* dapat diterima.

Saran

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, perusahaan perlu melakukan evaluasi untuk selama periode tertentu yang telah disepakati agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja.

Untuk meningkatkan pengembangan karir, perlu dimulai dengan langkah dari perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan mendukung kegiatan yang akan memacu pertumbuhan karir seperti mengizinkan karyawan untuk melanjutkan pendidikan tinggi dengan jadwal yang fleksibel.

Pihak Fave Olo Hotel Padang diharapkan untuk dapat mempertahankan *employee Engagement* yang sudah tergolong baik.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M. Q. (2017). *Psychosocial problems of schoolchildren and the psychological counseling approaches implicated by counselors for treating it*. 2(4), 150–159.
- Basuki, K. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Master Wovenindo Label Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi*, 6(1), 1-20.
- Dan, E., Unsrat, B., Manado, D. I., Manado, U. I. N., Manansal, R., Sepang, J. L., & Baramuli, D. N. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir*. 16(01), 760–770.
- Didin Fatihudin, S. E. (2015). *Metode penelitian: Untuk ilmu ekonomi, manajemen, dan akuntansi*. Zifatama Jawara.
- Ekonomi, J., Akuntansi, M., Terhadap, K., Karyawan, K., Indomarco, P. T., Ekonomi, J., & Akuntansi, M. (2023). *Neraca Neraca*. 1, 279–292.
- Hair, J. F., & Dijkstra, T. K. (2014). *Common Beliefs and Reality about Partial Least Squares : Comments on Rönkkö and Evermann*. <https://doi.org/10.1177/1094428114526928>
- Hamid, D. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)*. 8(2), 1–10.

- Ilmiah, J., Islam, E., Muslim, K., Komitmen, D., & Sebagai, O. (2021). 3) 1,2,3. 7(02), 1937–1948.
- Kadek, N., Jayanti, S., Bagus, I., & Surya, K. (2023). *Pengaruh Motivasi , Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung) Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , 12(6), 602–626.*
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention.* Deepublish. Yogyakarta.
- Kerja, L., Produktivitas, T., Bagian, K., Di, P., Inko, P. T., & Semarang, J. (2018). *Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018. 11(21), 28–50.*
- Lewiuci, P. G. (2016). PG, and RH Mustamu, “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan,”. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis (AGORA), 4(2).*
- Naidoo, P., Africa, S., Martins, N., & Africa, S. (2014). *Investigating the relationship between organizational culture and work engagement. 12(4), 433–441.*
- Organisasi, K. (2022). 1) , 2). 06(01), 44–53.
- Putri, N. E., Nimran, U., Rahardjo, K., & Wilopo, W. (2021). *The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior (A Study on XYZ Manufacturing Company). 570(Icebsh), 456–463.*
- Putu, L., Anggy, Y., Agung, A., & Sriathi, A. (2017). *Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa dua Bali Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali ,6(3), 1478–1506.*
- Ramli, A. H., Yudhistira, R., Studi, P., Manajemen, M., Sarjana, P., & Trisakti, U. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT . Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. 811–816.*
- Rivai, M., Fauzi, A., Karina, B., & Sembiring, F. (2021). *Promotion Mix Strategy on Customer Saving Decision at PT Bank X Medan Imam Bonjol Branch. 8(February), 389–398.*
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Ringle, C. M., & Liengaard, B. D. (2022). *Progress in partial least squares structural equation modeling use in marketing research in the last decade. January, 1035–1064. <https://doi.org/10.1002/mar.21640>*
- Shiau, W. L., Sarstedt, M., & Hair, J. F. (2019). Internet research using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *Internet Research, 29(3), 398–406.*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Suryaningrum, A. G., Silvianita, A., Telkom, U., Engagement, E., Kerja, L., & Karyawan, P. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan Dan Penunjang Medik. XX, 124–137.*
- Wahyuni, D. (n.d.). *Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT . Astra International , Tbk Daihatsu Malang). 8(1), 1–10.*