

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *JOB SATISFACTION* PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR KOMPONEN OTOMOTIF

Ahmad Azmy¹; Hitler P. Sigalingging²; Agung Rahmawan³
Magister Management, Paramadina University, Cikarang, Indonesia^{1,2,3}
Email : ahmad.azmy@paramadina.ac.id¹;
hitler.sigalingging@students.paramadina.ac.id²;
agung.rahmawan@students.paramadina.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja dengan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Objek penelitian adalah perusahaan manufaktur bergerak dalam komponen otomotif. Karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur komponen otomotif adalah sebagai objek penelitiannya. Teknik pengambilan objek sampel yang dipakai adalah pendekatan bertingkat dengan membuat standar yang sesuai kebutuhan penelitian. Metode yang menggunakan Partial Least Square. Hal ini bertujuan untuk meneliti secara spesifik faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Data diperoleh dari total 101 responden. Adanya pengaruh positif antara keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan hasil studi penelitian ini. Studi ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja untuk kepuasan kerja dan optimalisasi kinerja.

Kata kunci: Keterlibatan karyawan; Lingkungan kerja; Kinerja karyawan; Kepuasan kerja

ABSTRACT

This research examines employee performance which is influenced by employee involvement and the work environment with the mediating variable namely job satisfaction. The object of the research is a manufacturing company engaged in automotive components. Employees who work in automotive component manufacturing companies are the research objects. The sampling technique used is a multilevel approach by creating standards that suit research needs. The method uses Partial Least Square. This aims to specifically examine the factors that influence employee performance. Data was obtained from a total of 101 respondents. The existence of a positive influence between employee involvement and the work environment through job satisfaction on employee performance is the result of this research study. This study provides recommendations for improving employee engagement and work environment for job satisfaction and performance optimization.

Keywords: Employee Engagement; Work Environment; Employee Performance; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Karyawan yang merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting bagi suatu organisasi harus diawasi dan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan baik dan

bijaksana untuk membantu orang, perkumpulan, dan masyarakat adalah pengertian dari SDM. Maka dari itu, SDM merupakan kunci keberhasilan suatu asosiasi dalam persaingan global. Berdasarkan seberapa baik kinerjanya, kontribusi sumber daya manusia bisa dinilai secara positif atau negatif (Ambarwati, n.d.) . Menurut Dessler (2004), Sumber daya manusia dikonstruksi supaya mampu bersaing dalam dunia persaingan yang ketat dan mencakup gabungan kemampuan individu dalam berpikir dan bergerak (Bohlander, 2012). Semangat kerja, fasilitas, rekan kerja, dan komitmen adalah faktor yang mempengaruhi kinerja (Mahmudi, 2015). Menurut Suwondo dan Sutanto (2015), dalam setiap struktur organisasi pada swasta maupun pemerintah kinerja merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan. Kinerja merupakan penilaian performa seseorang terhadap target yang telah ditentukan. Hal ini penting dilaksanakan mengingat pencapaian tujuan dan keselarasan organisasi tidak hanya bergantung pada materi dan inovasi yang kompleks, melainkan bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Menurut Dassler, 2004, menyebutkan bahwa tahapan-tahapan pelaksanaan dari karyawan terhadap tugas yang telah diberikan disebut dengan kinerja.

Pada saat ini perusahaan atau organisasi kerja dituntut untuk memiliki suatu sistem manajemen yang baik, yang mana diharapkan dapat tercapainya efektifitas organisasi supaya bisa berkompetisi dengan perusahaan lainnya. Salah satu organisasi kerja sangat dibutuhkan oleh masyarakat, dimana keberadaan sumber daya manusia adalah sumber utama dan kekayaan yang dapat membantu kelancaran kegiatan pada perusahaan manufaktur, sehingga perusahaan diharapkan selalu memperhatikan, menjaga dan mengembangkan kinerja sumber daya manusia yang mereka miliki.

Kepuasan karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja. Meningkatnya tingkat kontribusi kerja pada karyawan selanjutnya membentuk keterlibatan pekerja dalam kegiatan organisasi dan dalam siklus dinamis berperan dalam membentuk pelaksanaan, bekerja pada hasil kerja, efektivitas kerja yang tinggi sehingga dapat berujung pada pemenuhan pekerjaan. Faktor tempat bekerja yang memberikan keamanan dan waktu yang menyenangkan bagi karyawan cenderung berdampak pada perluasan pelaksanaan pekerjaan. Karyawan cenderung lebih tenang, aktif, rajin, dan serius dalam menjalankan tanggung jawabnya bila tidak merasa terganggu. Selain tempat kerja yang menguntungkan, kontribusi kerja seorang

perwakilan dalam latihan hierarki juga berperan penting dalam kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Inklusi kerja dicirikan sebagai seberapa besar seseorang membedakan secara mental dengan atau pentingnya pekerjaan terhadap pandangan mental diri mereka secara umum. Jika mereka mampu mencurahkan sebagian besar waktu dan tenaga serta pikirannya untuk pekerjaannya, maka karyawan yang yakin dirinya mempunyai hubungan psikologis dengannya akan selalu mengalami perasaan puas dan bahagia (Gondokusumo dan Sutanto 2015). Keterpaduan penuh dalam pekerjaan berarti bahwa para wakil akan melakukan eksekusi dengan baik dan akan mengambil bagian secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya karena ini dirasa penting. Sifat sentimen pada pekerjaan berhubungan pada kepuasan pertunjukan yang dirasakan oleh para perwakilan (Chugthai 2008)

Kinerja karyawan yang baik akan berdampak dari komitmen organisasi (Sawitri, Suswati & Huda, 2016). Tanggung jawab merupakan bidang kekuatan utama seorang individu terhadap sesuatu dan hubungannya dengan pergaulan. Pekerja dengan mentalitas yang baik mencerminkan karyawan dengan tanggung jawab yang tinggi dibandingkan mereka dengan tanggung jawab rendah dan memiliki mentalitas yang rendah. Tanggung jawab otoritatif yang tinggi menyebabkan pelaksanaan pekerjaan, tingkat pembolosan yang minim, dan angka keluar masuk karyawan yang rendah. Karyawan dengan komitmen yang tinggi merupakan karyawan yang peduli terhadap masa depan organisasi dan berusaha untuk memperbaikinya. Komitmen pekerja aktif menjadikan pekerja peduli dengan keberlanjutan perusahaan dan berperan aktif serta berusaha menjadikan perusahaan yang lebih baik. Selain komitmen perusahaan, keberhasilan organisasi dengan penciptaan kepuasan kerja karyawan mereka sangat erat hubungannya. Karyawan akan lebih puas dengan asumsi karyanya di hargai, dengan demikian sesuai dengan pendekatan penghargaan yang telah dilakukan di masing-masing organisasi (Al-Zu'bi, 2010). Pemenuhan pekerjaan memainkan peran penting dalam pameran perwakilan dan mempengaruhi organisasi, sehingga perwakilan harus dipandang secara serius dan harus diberikan kerangka hadiah sehingga mereka merasa puas dan pelaksanaan selanjutnya dapat mendorong organisasi karena SDM adalah sumber daya yang penting dan menantang. Untuk mengimbangnya, sehingga organisasi harus fokus pada faktor pemenuhan pekerjaan pekerja. Sejumlah karyawan telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja akan

meningkat seiring dengan sejauh mana persyaratan dapat dipenuhi. Menurut penelitian Khan (2012), faktor kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara statistik pada kinerja karyawan. Penelitian lain juga menunjukkan hasil penelitian serupa, bahwa pemenuhan pekerjaan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Kompensasi adalah faktor yang dapat meningkatkan kinerja (Lukito, 2016). Kompensasi juga imbalan yang diterima para pegawai sebagai timbal balik untuk hasil kerja karyawan (Handoko, 2001). Karyawan dapat didorong untuk berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui kompensasi. Asosiasi akan memberikan imbalan yang setimpal terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan oleh perwakilan kepada asosiasi, yang bertujuan untuk memacu pekerja agar lebih dinamis dan terkendali dalam bekerja, dapat memicu kesadaran bersama di kalangan pekerja, dapat melakukan apa pun yang diperlukan oleh asosiasi, mempunyai pilihan untuk mengumpulkan dan membimbing perwakilan untuk melakukan tindakan guna mencapai hasil kerja yang baik dan mengembangkan lebih lanjut pelaksanaannya. Konsekuensi dari pemeriksaan yang dipimpin oleh (Anitha, 2014) menunjukkan bahwa inklusi perwakilan secara mendasar mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Penelitian lain dari (Ritonga, 2022) membahas tentang tempat kerja secara keseluruhan mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Komitmen Representatif mengacu pada tingkat tanggung jawab dan kontribusi pekerja terhadap asosiasi dan kualitasnya. Gaji dan tunjangan, kesehatan dan keselamatan, tinjauan kinerja, kinerja perusahaan, komunikasi, kepemimpinan, prosedur pengaduan, pengembangan karir, dan tunjangan lainnya semuanya berdampak pada keterlibatan karyawan (Vasani, P.J., & Pillai, V.V., 2019).

Pengaruh keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan lingkungan kerja (*work environment*) terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* pada perusahaan manufaktur komponen otomotif merupakan fokus penelitian ini. Penelitian ini diharapkan akan menjadikan penambahan pengetahuan dan penguatan di bidang manajemen SDM dan pada penelitian-penelitian selanjutnya. *Employee engagement* dan *work environment* harus dimaksimalkan melalui *job satisfaction*. Hal ini akan menunjukkan sentralitas kepuasan kerja (*job satisfaction*) dalam meningkatkan pengaruh positif *employee engagement* dan *work environment* pada proses bisnis perusahaan. Ketiga variabel tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan (*employee performance*) di industri manufaktur komponen otomotif.

Perusahaan diharapkan dapat menyusun strategi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan melalui peningkatan *employee engagement*, *work environment*, dan kepuasan kerja.

LITERATURE REVIEW

Employee Performance (Kinerja Karyawan)

Kinerja karyawan adalah upaya karyawan di tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh baik atau buruk terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Menurut Ivancevich dan Konopaske (2013:265), terdapat beberapa dimensi kinerja karyawan seperti kuantitas dan kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas pribadi karyawan, kerjasama, ketepatan waktu, inisiatif. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Organisasi harus merencanakan strategi yang efektif untuk selalu menjaga kinerja karyawan melalui kompensasi yang kompetitif dan komitmen yang tinggi dalam menjaga produktivitas kerja (Astuty et al., 2020).

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Kepuasan kerja adalah keadaan yang mencerminkan keadaan perasaan atau kondisi seorang individu senang dengan pekerjaannya. (Martono et al., 2018). Bila karyawan mendapatkan hasil positif dengan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerjanya juga. Perasaan atau kondisi pikiran seseorang sesuai dengan sifat pekerjaannya merupakan arah terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh jenis kebijakan perusahaan, pengawasan, administrasi, sistem gaji, dan kualitas hidup merupakan. Kompetensi karyawan harus selaras dengan kepuasan kerja, dan tugas tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan pegawai. Kepuasan kerja pegawai diperoleh tidak saja pada kesesuaian pekerjaan tetapi dapat juga melalui penghargaan dan tunjangan yang diterima karyawan. Kepuasan kerja dengan demikian mengarah pada kinerja pekerjaan. (Farooqui et al., 2014). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan (Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., 2018:184).

Employee Engagement pada Job Satisfaction

Keterikatan emosional antara pekerja dengan organisasi merupakan definisi dari *Employee engagement* yang saling memberikan motivasi dapat memberikan kemampuan terbaik untuk membantu dan berperan aktif demi tujuan bersama (Schaufeli, 2013). Menurut Guest, D (2014), keterlibatan karyawan merupakan kombinasi komitmen terhadap organisasi dan nilai-nilainya serta kemauan untuk membantu rekan kerja agar tujuan perusahaan tercapai.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan, bahwa adanya pengaruh antara *employee engagement* dengan *job satisfaction*. *Employee engagement* berpengaruh positif pada *job satisfaction* (Chrisshyaren, 2022). Alias et al., (2014) lebih lanjut menyatakan bahwa *Employee Engagement* mengacu pada tingkat pengabdian dan minat karyawan terhadap perusahaannya. Dilain sisi *employee engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif (kesatuan) serta meliputi semangat, dedikasi, dan kognitif (multifaset) (Robinson et al, (2004). Pegawai yang ikut serta lebih menyadari pengaturan usaha dan secara aktif berkolaborasi dengan rekan kerja mereka agar tercapai tujuan bersama. Organisasi yang saling berhubungan mempunyai kekuatan dan nilai yang sejati, mengingat kesamaan pandangan, dimana tanggung jawab atasan dan pekerja dirasakan (McLeod, 2009). Perusahaan membutuhkan *employee engagement* yang mampu meningkatkan *job satisfaction*. Maka dari ituberikut diajukan hipotesis:

H1: Keterlibatan karyawan (employee engagement) mempengaruhi job satisfaction

Work Environment pada Job Satisfaction

Menurut (Nitisemito, 2010) karyawan pada saat bertugas dan menjalankan tanggung jawabnya dipengaruhi oleh lingkungan. Lingkungan kerja dikelompokkan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan fisik dipengaruhi oleh karyawan baik secara langsung ataupun secara tidak langsung disebut dengan lingkungan kerja fisik. Hubungan antar pekerja merupakan lingkungan kerja nonfisik (Sedarmayanti, 2016). Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh antara *work environment* dengan *job satisfaction*. *Employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* yang menunjukkan pengaruh positif *work environment* terhadap *job satisfaction* (Saputra, 2021), (Vanessa, 2022), (Ritonga,

2022). Perusahaan membutuhkan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, hipotesis yang diajukan berikut:

H2: Lingkungan kerja (*work environment*) mempengaruhi *job satisfaction*

Job Satisfaction pada Employee Performance

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh salah satunya adalah kinerja karyawan (Azhari et al., 2021). Pemenuhan dan pelaksanaan pekerjaan memiliki hubungan yang erat. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional positif mengenai pengalaman kerja dan tinjauan kinerja. Pemenuhan pekerjaan akan semakin mengembangkan pelaksanaan yang representatif

Pemenuhan pekerjaan berdampak pada pelaksanaan yang representatif, perubahan hierarki mempengaruhi pemenuhan pekerjaan (Harahap, 2020). Pemenuhan pekerjaan jelas mempengaruhi pelaksanaan perwakilan dan terdapat pengaruh positif antara budaya hierarki terhadap pemenuhan pekerjaan (Panjaitan, 2022). Perusahaan membutuhkan *job satisfaction* yang mampu meningkatkan *employee performance*. Maka dari itu, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki pengaruh signifikan dengan mediasi hubungan antara keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan lingkungan kerja (*work environment*) pada kinerja karyawan (*employee performance*).

Perumusan Hipotesis

Didasari oleh latar belakang dan literatur review, diperoleh hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 = Keterlibatan kerja (*employee engagement*) berpengaruh pada kepuasan kerja (*job satisfaction*).

H2 = Lingkungan kerja (*work environment*) berpengaruh pada kepuasan kerja (*job satisfaction*).

H3 = Kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh pada dan memediasi hubungan antara keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan lingkungan kerja (*work environment*) pada kinerja karyawan (*employee performance*).

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif yang dilakukan pada penelitian ini. Penelitian ini akan menganalisis implikasi *employee engagement* dan *work environment* terhadap *employee*

performance melalui *job satisfaction*. Penelitian ini dilakukan pada beberapa perusahaan manufaktur komponen otomotif di Bekasi dan Karawang. Metode penelitian ini memakai *Partial Least Square* (PLS). Variabel independennya adalah *employee engagement* dan *work environment* dimediasi oleh *job satisfaction*. Variabel mediasi yaitu *job satisfaction*, variabel ini adalah menghubungkan antara *employee engagement* dan *work environment*. Variabel dependen adalah *employee performance*. Variabel *job satisfaction* akan diukur melalui aspek *the work itself, salary of wages, promotion, supervision, co workers* dan *working conditions* (Luthans, 2006 dalam (Adi Pracoyo et al., 2022). Variabel *employee engagement* diukur melalui aspek *Pay and benefits, Health and safety, Performance appraisal, Performance of the company, Communication, Training, Leadership, Grievance procedure, Career development* (Vasani, P. J., & Pillai, V. V. (2019). Variabel *work environment* diukur melalui aspek *lighting, air circulation in the workplace, noise in the workplace, bad smell at work, Safety at work* (Sedarmayanti, 2016 dalam Ritonga (2022). Variabel *employee performance* diukur melalui aspek *quality, quantity, responsibility, collaboration, initiative* (Mangkunegara (2014) dalam Haryadi, dkk (2022).

Gambar 1 menjelaskan bahwa *employee engagement* dan *work environment* berimplikasi pada *employee performance*. Namun pada penerapan variabel tersebut dapat dilihat melalui optimalisasi *job satisfaction*. Implementasi *job satisfaction* dengan menyiapkan lingkungan kerja, kompensasi dan jenjang karir yang diperlukan oleh perusahaan. Optimalisasi *employee engagement* dan *work environment* dapat dilihat bagaimana peran *job satisfaction* dalam mempersiapkan *employee performance* untuk keberlangsungan bisnis perusahaan. Akibatnya, *employee performance* dapat dilihat dari kontribusi dan produktivitas karyawan pada bisnis perusahaan. Bisnis manufaktur komponen otomotif membutuhkan *employee performance* dalam melihat perubahan bisnis yang cepat. Harapan harus terpenuhi melalui kinerja yang baik oleh pegawai.

Gambar model penelitian (gambar 1) menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yaitu *Employee Engagement* dan *Work Environment*. Kedua hal tersebut dianalisis untuk melihat besarnya memiliki pengaruh pada *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*. *Job Satisfaction* merupakan variabel mediasi untuk *Employee Performance*. Analisis indikator dengan melihat jumlah p-values <0,05 dan T-Statistics > T-Table.

Data Penelitian

Data responden 101 orang. Responden ini dari karyawan yang bekerja di beberapa perusahaan mobil. Keputusan ini bergantung pada kemudahan pengumpulan data sesuai kebutuhan penelitian. Penelitian ini menggunakan empat skala. Skala—1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju)—digunakan untuk mengumpulkan data. Tabel 1 merupakan penunjuk yang dipakai untuk mengukur dampak variabel otonom terhadap variabel dependen.

Penulis menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS) dan memakai pendekatan pemeriksaan purposif. Peralatan ini disesuaikan untuk menyelidiki kebutuhan. Perlengkapan ini disesuaikan dengan kebutuhan investigasi. Dengan menggunakan taktik ini, lebih banyak wawasan tentang keadilan penunjuk variabel dapat ditunjukkan. Instrumen uji yang digunakan adalah uji *external stacking*, uji legitimasi dan kualitas yang teguh, *R-Square*, dan *Partial T-test*. Pemeriksaan penggambaran pointer variabel dengan nilai $>0,5$ memakai *Outer loading*. Uji legitimasi dan kualitas yang baik memakai *Cronbach Alpha* ($>0,7$), *Rho-A* (0,8-0,9), *Composite reability* ($>0,7$), dan *AVE* ($>0,5$). *R-Square* menunjukkan sejauh mana faktor bebas menentukan variabel dependen. Uji T dipakai untuk menguji hipotesis yang diajukan dan pengaruh antar faktor dilihat dari konstruksi yang diterapkan

RESULT AND DISCUSSION

Respondent Profile

Tahap awal penelitian ini adalah menjelaskan karakteristik koresponden. melalui Google Form dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan. Responden berjumlah 101 orang adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur komponen otomotif. Profil responden terlampir:

Tabel 2 menunjukkan bahwa total responden laki-laki adalah 56% dan perempuan 44%. Jumlah total responden dengan masa kerja 1 - 3 tahun adalah 30%, diikuti oleh 22% (5 - 10 tahun), 20% (>10 tahun), 16% (<1 tahun) dan 13% (3 - 5 tahun). Masa kerja 1-3 tahun menjadi koresponden terbanyak dalam menjawab kuesioner. Hal ini dapat menunjukkan bahwa masa kerja karyawan di perusahaan layak menjadi responden sehingga objektivitas dalam menjawab pertanyaan cukup tinggi dan akurat. [referensi?] Tabel 2 menunjukkan koresponden terbanyak dalam menjawab kuesioner adalah karyawan yang bekerja pada jabatan Operator dengan persentase 45%,

kemudian disusul dengan Staf/Leader sebesar 27%, Supervisor 11%, Manager 9%, dan Senior Staff sebesar 7%. Jumlah total responden berasal dari departemen Produksi menjadi yang terbesar dengan 54%, diikuti dengan departemen General Management HRD, GA, HSE, QMS) sebesar 24%, Logistik sebesar 7%, Finance sebesar 7%, Quality 4%, Sales and Marketing 3%, dan R&D 1%.

Partial Least Square (PLS)

Analisa variabel penelitian dengan metode *Partial Least Square* adalah proses berikutnya. Cara yang digunakan adalah dengan mengidentifikasi indikator variabel, uji validitas & reliabilitas, *R Square*, dan uji T untuk pengujian hipotesis merupakan proses awal

Proses diawali dengan melihat seluruh indikator variabel dengan nilai *outer loading* $>0,6$. Tabel 3 merupakan hasil *outer loading*. Proses diawali dengan mengidentifikasi seluruh nilai yang dimiliki indikator variabel, dimana nilai *outer loading* $>0,6$ maka *convergent validity* terpenuhi (valid), dan apabila nilai *loading faktor* $<0,6$ (berwarna merah) maka konstruk harus dihapus dari analisis (Ghozali, 2006 dalam (Anggraeni & Surya Perdhana, 2012). Tabel tersebut terlihat bahwa semua indikator pada dimensi memiliki nilai $>0,6$. Tahapan ini menjelaskan bahwa setiap indikator yang digunakan bisa menggambarkan variabel latennya dan layak digunakan dalam model penelitian. Indikator yang digunakan dalam keterlibatan karyawan (*employee engagement*), lingkungan kerja (*work environment*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan kinerja karyawan (*employee performance*) akan dapat mewujudkan model penelitian ini.

Menguji bagian-bagian dalam survei eksplorasi melalui pengujian legitimasi dan ketergantungan merupakan uji kelayakan selanjutnya. Indikator yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* $>0,7$ (valid), *Composite Reliability* $>0,7$ (valid), dan *Average Variance Extracted* $>0,5$ (nilai valid masing-masing variabel) (Ringle, et all 2020). Konsekuensi dari uji legitimasi dan kualitas yang teguh disajikan pada tabel 4. Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian atau kuesioner. Sedangkan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut mengukur data secara akurat atau konsisten terhadap tanggapan responden. Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua jajak pendapat yang digunakan sesuai untuk proses pemeriksaan eksplorasi. *Cronbach Alpha* bernilai $>0,7$, kualitas *Composite Reliability* $>0,7$, dan AVE $>0,5$. Bila terdapat nilai

AVE <5 (berwarna merah) mengindikasikan adanya *assessment* faktor loading yang belum selesai, dimana terdapat indikator yang belum valid, sehingga harus dilakukan pengecekan indikator mana yang belum valid, kembali lagi ke faktor loading untuk dihilangkan datanya dan dihitung ulang. Nilai *Rho-a* 0,8-0,9 (Nunnally & Bernstein, 1994 dalam Azmy, 2021). *Cronbach Alpha* dan *Rho-a* merupakan indikator mampu menunjukkan reliabilitas. Semua pertanyaan dapat dijawab dengan baik.

Variabel *Employee Performance* dan *Job Satisfaction* dianalisis menggunakan *R-Square* dan *T-Test*. Pada Tabel 5 menjelaskan bahwa *Employee Performance* (variabel Y) dipengaruhi sebesar 47,4% oleh *Employee Engagement* dan *Work Environment* (variabel X), dan sisanya sebesar 52,6% di luar variabel penelitian. Kemudian *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi (Z) memberikan pengaruh determinasi terhadap *Employee Performance* sebagai variabel dependent (Y) sebesar 67,6% dan sisanya 32,7% di luar variabel penelitian.

Tabel 6 menjelaskan bahwa seluruh indikator yang diwakili oleh *employee engagement* dan *work environment* mampu mempengaruhi masing-masing variabel penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* <0,05 dan *T-Statistic* >1,98. Semua indikator dapat digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh *employee engagement* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction*. Langkah selanjutnya adalah menganalisis pengujian hipotesis penelitian. Di bawah ini adalah tabel hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung terdapat pada tabel *path coefficient*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tingkat signifikansi sebesar 95%. Skor path koefisien yang ditunjukkan oleh nilai *T-Statistic* harus > 1,98 dan nilai *p-value* < 0,05. Berdasarkan *Path Coefficient* dan *T-Statistic* pada tabel 7 di atas dinyatakan bahwa pengujian hipotesis berikut :

1. Pengaruh *employee engagement* pada *job satisfaction* memiliki koefisien jalur sebesar 0,312. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar 0,001 < 0,05, maka dari itu, *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan pada *job satisfaction*.

2. Pengaruh *work environment* terhadap *job satisfaction* memiliki koefisien jalur sebesar 0,560. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *work environment* memiliki pengaruh signifikan pada *job satisfaction*.
3. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* memiliki koefisien jalur sebesar 0,688. Pengaruh tersebut memiliki nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *job satisfaction* signifikan terhadap *employee performance*.

Pembahasan

Employee Engagement terhadap Job satisfaction

Hasil pengujian hipotesis diperoleh *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan pada *job satisfaction*, dengan dinilai koefisien jalur sebesar 0,312. Sebesar $0,001 < 0,05$ adalah nilai probabilitas yang didapatkan, dengan nilai t-hitung sebesar 3,240, dan nilai t-tabel 1.96, maka dari itu lebih besar dari ($3,240 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_1 diterima). Maka diperoleh *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan pada *job satisfaction*. Hasil penelitian yang dilakukan perusahaan manufaktur komponen otomotif telah menjalankan *employee engagement* maka akan memberi pengaruh terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyo (2021) membuktikan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction*. Demikian juga menurut (Schaufeli, 2013), karyawan dengan keterikatan secara emosional pada pekerjaan dan organisasi, memberikan kemampuan terbaik karyawan pada organisasi dan individu

Work Environment terhadap Job Satisfaction

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa *work environment* memiliki pengaruh signifikan pada *employee performance* dengan koefisien jalur sebesar 0,566. Nilai probabilitas yang diperoleh adalah sebesar $0,000 > 0,05$, dengan nilai t-hitung sebesar 5,426, dan nilai t-tabel 1.96, maka dari itu lebih besar dari ($5,426 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_1 diterima). Hal ini berarti *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan pada *employee performance*. Hasil penelitian yang dilakukan perusahaan manufaktur komponen otomotif telah menjalankan aspek-aspek lingkungan kerja sehingga akan memberi pengaruh terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif *work environment* terhadap *job satisfaction* (Saputra, 2021), (Vanessa, 2022), (Ritonga, 2022).

Perusahaan perlu memelihara lingkungan kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam proses bisnis perusahaan. Perusahaan harus mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu menjaga respons emosional karyawan terhadap berbagai aspek lingkungan pekerjaan seperti penerangan, kebisingan, kelembapan, sirkulasi udara, Safety di tempat kerja (Sedarmayanti, 2016).

Job Satisfaction terhadap Employee Performance

Job satisfaction memiliki pengaruh signifikan pada *employee performance* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,688. Nilai probabilitas yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t-hitung sebesar 13,020, dan nilai t-tabel 1.96, dengan demikian lebih besar dari ($13,020 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_1 diterima). Hal ini berarti *job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan pada *employee performance*. Maka dari itu hasil yang didapat menunjukkan bahwa dengan *job satisfaction* yang dimiliki karyawan yang semakin meningkat maka akan semakin meningkatkan *employee performance* karyawan perusahaan manufaktur komponen otomotif, dimana dengan *job satisfaction* yang diterima, karyawan puas atas apa yang karyawan rasakan baik dalam keterlibatan di dalam pekerjaan maupun lingkungan kerja yang kondusif dirasakan karyawan serta hubungan yang kondusif dengan pimpinan atau sesama karyawan maka akan memberi pengaruh terhadap *employee performance*.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan “Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work Environment* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* pada Perusahaan Manufaktur Komponen Otomotif” adalah sebagai berikut :

1. *Employee engagement* memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik $3,240 > t\text{-tabel } 1,96$ dan p-value $0,001 < 0,05$.
2. *Work environment* memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik $5,426 > t\text{-tabel } 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$
3. *Job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan pada *employee performance*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik $13,020 > t\text{-tabel } 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

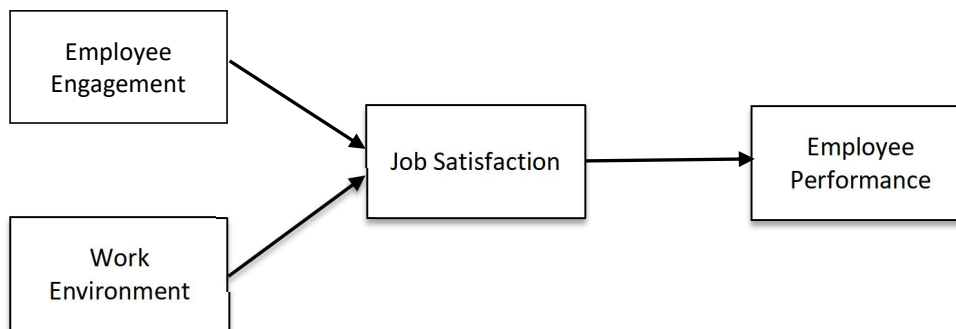
Affandi, R. R., & Atmaja, H. E. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PT Big Konstruksi). 1(2).

- Alias, E. N. Noor, M. N., & Hassan, R. (2014). Examining the Mediating Effect of Employee Engagement on the Relationship between Talent Management Practices and Employee Retention in the Information and Technology (IT) Organisations in Malaysia. *Journal of Human Resources Management and Labour Studies*, 2, 227-242.
- Ambarwati, N. (2015). Pengaruh motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai dengan kepemimpinan sebagaivariabel moderasi di puskesmas Grobogan Kabupaten Grobogan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2).
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Amawiwah (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Mirai Management*. e-ISSN : 2597 - 4084, Volume 5 No.2 2020
- Astuty, I., & Udin, U. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan Asia, Ekonomi dan Bisnis*, 7(10), 401–411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Azhari, Z., Resmawan, E., Ikhsan, M., Publik, M. A., & Terbuka, U. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI*, 23(2), 187–193. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Cahyo, S.D. (2021). Pengaruh employee engagement, organizational citizenship Behavior dan komitmen organisasi terhadap kepuasan Kerja karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Bandung Istana Plaza. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 1, NO. 2, April 2021*
- Cavanagn, Lrvine & evans 1995, Job satisfaction and turnover among nurses: integrating research findings across studies, *Journal Article*.
- Chrisshyaren (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 7 No. 1/Januari-2023:164-175
- Farooqui, S. (2014) The Impact of Person organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance* 11 (2014) 122 – 129
- Floyd, K. S., & Yerby, J. M. (2014). Information Systems Faculty Perceptions of Ethical Work Climate and Job Satisfaction. *Journal of the Southern Association for Information Systems*, 2(1). <https://doi.org/10.3998/jsais.11880084.0002.102>
- Gondokusumo, S. dan Sutanto, E.M. (2015). Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 196-206.
- Guest, D. (2014). Employee engagement: a sceptical analysis. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 1 No. 2, pp. 141-156. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2014-0017>
- Harahap, Y. R. (2020). Pengaruh manajemen perubahan, budaya organisasi dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai badan penyelenggara jaminan sosial (bpjs) kesehatan cabang padang sidempuan. In *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik* (Vol. 2, Issue 1).
- Agus Haryadi, A. dkk. (2022). Analysis of Employee Engagement as A Variable to Mediate The Influence of Competence and Work Environment on Employee Performance in The Yogyakarta Special Region Transportation Office. *Journal of*

- Community Development in Asia (JCDA) Vol. 5 No. 2, pp. 42-53, May, 2022 E
ISSN: 2654-7279 P-ISSN: 2685-8819
<https://www.ejournal.aibpm.org/index.php/JCDA>
- Iqbal, M.T. (2012). The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and its Subsequent Impact on Employees Performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 3 (2) May 2012
- Linggiello, H. D. dkk. (2020). The effect of predictor variables on employee engagement and organizational commitment and employee performance. A Departement of Management, Faculty of Economics and Business, Mulawarman University, Samarinda, Indonesia
- MacLeod, D. and Clarke, N. (2009), *Engaging for Success: Enhancing Performance Through Employee Engagement*, Department of Business, Skills and Innovation, London.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marciano. (2010). *Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Mexico: Mc.Graw Hill.
- Martono, S., Khoiruddin, M., & Wulansari, N. A. (2018). Remuneration reward management system as a driven factor of employee performance. *International Journal of Business & Society*, 19(4), 535–545. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=133965138&site=eds-live>
- Mathis, R.I., & Jackson, J.H. (2001). *Human Resource Management:Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia.Jakarta: Salemba Empat
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Panjaitan, F. (2022). Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 8(2), 128–139. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.6675>
- Pratama, G. (2020). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic* p-ISSN 2087-8133| e-ISSN: 2528-326X
- Porter, L. W. (1962). Job attitudes in management: Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level. *Journal of Applied Psychology*, 46, 375–384
- Ritonga, (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 2, Juni 2022. E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN:2614-3259. DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.740>
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. IES Report 408.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Schaufeli, W. B, (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Schantz & E. Soan (Eds), *Employment Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge

- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand–McNally.
- Suwondo, D.I. dan Sutanto, E.M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*,17(2), 145-154.
- Yunanda, M.A. (2012). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Studi pada perum jasa Tirta I Malang bagian Laboratorium Kualitas Air. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 1(1).
- Vanessa (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* Vol. 04, No. 02, April 2022 : hlm 497-506
- Vasani, P. J., & Pillai, V. V. (2019). To study on employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Applied Research* 2019; 5(4): 490-493
- Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta*, 2(2), 183–192.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Research Model

Table 1. Indicator of Variables

Variabel	Aspek	Sumber
Job Satisfaction (JS)	<i>The Work Itself</i>	Luthans, 2006 dalam Pracoyo et al (2022)
	<i>Salary or Wages</i>	
	<i>Promotion</i>	
	<i>Supervision</i>	
	<i>Co Workers</i>	
	<i>Working Conditions</i>	
Employee Engagement (EE)	<i>Pay and benefits</i>	Vasani, P. J., & Pillai, V. V. (2019).
	<i>Health and safety</i>	
	<i>Performance appraisal</i>	
	<i>Performance of the company</i>	
	<i>Communication</i>	
	<i>Training</i>	
	<i>Leadership</i>	
<i>Grievance procedure</i>		

	<i>Career development</i>	
Work Environment (WE)	<i>Lighting</i>	Sedarmayanti, 2016 dalam Ritonga (2022)
	<i>Air circulation in the workplace</i>	
	<i>Noise in the workplace</i>	
	<i>Bad smell at work</i>	
	<i>Safety at work</i>	
Employee Performance (EP)	<i>Quality</i>	Mangkunegara (2014) dalam Haryadi, dkk (2022)
	<i>Quantity</i>	
	<i>Responsibility</i>	
	<i>Collaboration</i>	
	<i>Innitiative</i>	

Tabel 2. Profile Koresponden

Item	Deskripsi	Koresponden	(%)
Jenis Kelamin	Laki Laki	57	56
	Perempuan	44	44
Masa Kerja	<1 tahun	16	16
	1 – 3 tahun	30	30
	3 – 5 tahun	13	13
	5 – 10 tahun	22	22
	>10 tahun	20	20
Jabatan	Operator	45	45
	Staff/Leader	27	27
	Senior Staff	7	7
	Supervisor	13	13
	Manager	9	9
Departemen	Produksi	55	54
	Quality	4	4
	Supply Chain (Purchasing, Warehouse, Logistic, PPIC)	7	7
	Research and Dev	1	1
	Finance	7	7
	General Management (HRD, GA, HSE, QMS)	24	24
	Sales and Marketing	3	3

Tabel 3. Outer Loading Variables

Indicator	Employee Engagement	Employee Performance	Job Satisfaction	Work Environment
EE1	0,840			
EE2	0,875			
EE3	0,876			
JS1			0,773	
JS2			0,807	
JS3			0,895	
JS4			0,778	
JS5			0,750	
JS6			0,840	
EP1		0,691		
EP2		0,728		
EP3		0,683		

EP4	0,703
EP5	0,713
EP6	0,788
WV1	0,829
WV2	0,861
WV3	0,874

Tabel 4. Validity and Reliability

Variables	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Employee Engagement	0,831	0,841	0,898	0,746
Employee Performance	0,814	0,824	0,865	0,516
Job Satisfaction	0,894	0,902	0,919	0,654
Work Environment	0,816	0,818	0,890	0,731

Tabel 5. R-Square

Variables	R Square	R Square Adjusted
Employee Performance	0,474	0,469
Job Satisfaction	0,676	0,670

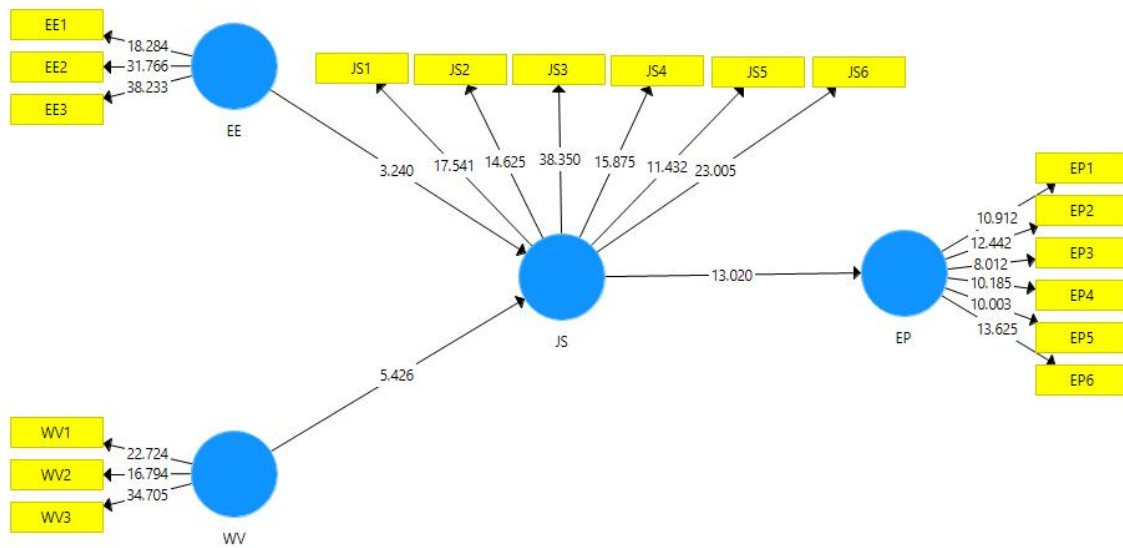
Tabel 6 Significance of Indicator Variables

Indicator Variables	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EE1 <- Employee Engagement	0,840	0,832	0,046	18,284	0,000
EE2 <- Employee Engagement	0,875	0,874	0,028	31,766	0,000
EE3 <- Employee Engagement	0,876	0,878	0,023	38,233	0,000
JS1 <- Job Satisfaction	0,691	0,690	0,063	10,912	0,000
JS2 <- Job Satisfaction	0,728	0,722	0,058	12,442	0,000
JS3 <- Job Satisfaction	0,683	0,674	0,085	8,012	0,000
JS4 <- Job Satisfaction	0,703	0,692	0,069	10,185	0,000
JS5 <- Job Satisfaction	0,713	0,705	0,071	10,003	0,000
JS6 <- Job Satisfaction	0,788	0,791	0,058	13,625	0,000
EP1 <- Employee Performance	0,773	0,773	0,044	17,541	0,000
EP2 <- Employee Performance	0,807	0,806	0,055	14,625	0,000
EP3 <- Employee Performance	0,895	0,894	0,023	38,350	0,000
EP4 <- Employee Performance	0,778	0,778	0,049	15,875	0,000
EP5 <- Employee Performance	0,750	0,748	0,066	11,432	0,000
EP6 <- Employee Performance	0,840	0,840	0,037	23,005	0,000
WV1 <- Work Environment	0,829	0,828	0,036	22,724	0,000
WV2 <- Work Environment	0,861	0,862	0,051	16,794	0,000
WV3 <- Work Environment	0,874	0,874	0,025	34,705	0,000

Tabel 7 Hypothesis Testing

Variables	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Employee Engagement → Job Satisfaction	0,312	0,321	0,096	3,240	0,001
Job Satisfaction → Employee Performance	0,688	0,695	0,053	13,020	0,000
Work Environment → Job Satisfaction	0,560	0,554	0,103	5,426	0,000

Sumber : PLS 3.00



Gambar 2. Model penelitian
 Sumber: Keluaran Smart – PLS