

Pengaruh *Employee Engagement and Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Dagang

Intan Purnamasari¹, Raisa Hillia Aini Syifa²

^{1,2}Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia

E-mail: intanpurnamasari1409@gmail.com¹, Raisa.hillia2019@gmail.com²

Article History:

Received: 11 Juni 2026

Revised: 16 Juli 2026

Accepted: 30 Juli 2026

Keywords:

Employee Engagement, Work Environment, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Keterikatan Karyawan.

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada usaha yang bergerak di bidang distribusi dan pelayanan. Peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi (*employee engagement*) serta kondisi lingkungan kerja (*work environment*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan pada Usaha Dagang DUSEX (Dunia Segar Express). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dan metode cross-sectional. Sampel penelitian berjumlah 35 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, Method of Successive Interval (MSI), uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan keterikatan karyawan dan kualitas lingkungan kerja merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain serta memperluas cakupan objek penelitian.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu, dan sesuai target organisasi (Mangkunegara, 2021). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung. *Employee engagement* dipandang sebagai kondisi psikologis positif yang mendorong keterikatan emosional dan keterlibatan penuh karyawan terhadap pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2020), sedangkan *work environment* mencakup berbagai kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan serta efektivitas kerja

karyawan (Sedarmayanti, 2020);(Robbins & Judge, 2022).

Secara empiris, berbagai penelitian menunjukkan bahwa *Employee engagement* dan *work environment* memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi cenderung lebih produktif, loyal, dan mampu memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi (Mutiarra, Lubis, & Ritonga, 2024);(Hulu, Halawa, & Waruwu, 2025). Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terbukti mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta efektivitas pelaksanaan tugas (Nambo, Aisyah, Asgar, Nathaniel, & Nurhuda, 2024);(Thalia, Aliya, Gunarto, & Helmi, 2024). Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan besar atau sektor industri tertentu sehingga hasilnya belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan pada usaha dagang skala kecil dan menengah. Beberapa penelitian juga masih menguji kedua variabel tersebut secara terpisah sehingga hubungan simultan antara *Employee engagement* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan belum banyak dijelaskan secara komprehensif (Hulu et al., 2025).

Kesenjangan penelitian tersebut menjadi semakin penting untuk dikaji karena karakteristik organisasi yang berbeda dapat menghasilkan hubungan antarvariabel yang berbeda pula. Pada Usaha Dagang DUSEX (Dunia Segar Express), ditemukan indikasi permasalahan kinerja yang ditunjukkan oleh keterlambatan kerja karyawan serta adanya variasi produktivitas penjualan yang cukup signifikan antarproduk. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya perbedaan antara kondisi ideal dan kondisi aktual perusahaan yang berpotensi dipengaruhi oleh tingkat *Employee engagement* dan kualitas *work environment*. Apabila tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya efektivitas operasional, keterlambatan distribusi produk, serta berkurangnya kepuasan pelanggan.

Berdasarkan fenomena empiris dan research gap yang ditemukan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee engagement* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan pada Usaha Dagang DUSEX (Dunia Segar Express). Penelitian dilakukan untuk menguji pengaruh kedua variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan dalam konteks usaha distribusi buah segar yang memiliki karakteristik operasional berbeda dibandingkan perusahaan manufaktur maupun organisasi berskala besar. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada sektor usaha dagang.

Artikel ini memberikan kontribusi teoritis dan empiris terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *Employee engagement*, *work environment*, dan kinerja karyawan. Secara teoritis, penelitian ini memperluas penerapan *Social Exchange Theory* dan *Job Demands-Resources Theory* dalam konteks usaha dagang skala kecil dan menengah. Secara empiris, penelitian ini memberikan bukti mengenai pengaruh simultan *Employee engagement* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan pada usaha distribusi produk segar, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya maupun dasar pertimbangan bagi manajemen organisasi dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Penelitian ini didasarkan pada dua teori utama yang menjelaskan hubungan antara *Employee engagement*, *work environment*, dan kinerja karyawan, yaitu *Social Exchange Theory* (SET) dan *Job Demands-Resources Theory* (JD-R Theory). *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Homans (1958) dan dikembangkan oleh Blau (1964) menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi dibangun melalui mekanisme pertukaran sosial yang saling menguntungkan. Dalam

konteks organisasi, karyawan yang memperoleh dukungan, perhatian, dan perlakuan yang baik dari perusahaan akan memberikan timbal balik berupa loyalitas, keterlibatan kerja, dan peningkatan kinerja. Teori ini menjadi landasan untuk menjelaskan bagaimana *Employee engagement* terbentuk melalui persepsi positif karyawan terhadap organisasi sehingga mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan *Job Demands-Resources Theory* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). *Employee engagement* dipandang sebagai kondisi psikologis positif yang muncul ketika karyawan memperoleh sumber daya kerja yang memadai, seperti dukungan organisasi, hubungan kerja yang harmonis, dan lingkungan kerja yang nyaman. Dalam perspektif JD-R Theory, *work environment* merupakan bagian penting dari *job resources* yang dapat membantu karyawan mengurangi tekanan kerja, meningkatkan motivasi, serta mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik.

Secara konseptual, *Employee engagement* didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption dalam menjalankan pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2020). Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang kuat, dedikasi terhadap tugas, dan keterlibatan penuh dalam aktivitas pekerjaan. Sementara itu, *work environment* diartikan sebagai seluruh kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Sedarmayanti, 2020). Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek penerangan, suhu, kebisingan, dan hubungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan. Adapun kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2021), yang tercermin melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengonfirmasi pentingnya *Employee engagement* dan *work environment* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Nambo et al. (2024) menggunakan pendekatan kuantitatif pada sektor bisnis modern dan menemukan bahwa *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan produktivitas kerja. Hasil serupa ditemukan oleh Mutiara et al. (2024) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat engagement tinggi memiliki disiplin dan efektivitas kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan engagement rendah. Penelitian Hulu et al. (2025) pada sektor usaha menengah juga membuktikan bahwa *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, tanggung jawab kerja, dan peningkatan kinerja karyawan. Temuan-temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa keterikatan emosional dan psikologis karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Pada variabel *work environment*, penelitian Thalia et al. (2024b) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas serta kinerja karyawan, khususnya melalui peningkatan kenyamanan kerja dan hubungan antarpegawai. Nambo et al. (2024) juga melaporkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Sementara itu, Hulu et al. (2025) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dan hubungan kerja yang harmonis berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan, meskipun tingkat pengaruhnya dapat berbeda sesuai karakteristik organisasi. Secara umum, hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan konsistensi bahwa *work environment* merupakan faktor strategis yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Meskipun demikian, masih terdapat sejumlah kesenjangan penelitian baik secara teoritis maupun empiris. Secara empiris, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan besar atau sektor industri tertentu sehingga hasilnya belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan pada usaha dagang skala kecil dan menengah. Beberapa penelitian juga lebih banyak menguji *Employee engagement* atau *work environment* secara terpisah, sehingga hubungan kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan masih relatif terbatas. Selain itu, perbedaan karakteristik organisasi, jumlah karyawan, dan sistem kerja menyebabkan variasi hasil penelitian yang menunjukkan bahwa konteks organisasi berpotensi memengaruhi hubungan antarvariabel. Dari sisi teoritis, masih diperlukan pengujian lebih lanjut mengenai integrasi Social Exchange Theory dan Job Demands-Resources Theory dalam menjelaskan pengaruh *Employee engagement* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan pada organisasi dengan karakteristik operasional yang berbeda.

Berdasarkan telaah literatur tersebut, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan yang masih ada dengan menguji pengaruh *Employee engagement* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Usaha Dagang DUSEX (Dunia Segar Express). Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang banyak berfokus pada perusahaan besar, penelitian ini dilakukan pada usaha distribusi buah segar dengan karakteristik operasional yang khas dan melibatkan seluruh karyawan sebagai responden. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperluas penerapan Social Exchange Theory dan Job Demands-Resources Theory pada konteks usaha dagang skala kecil dan menengah serta menghasilkan bukti ilmiah yang dapat melengkapi keterbatasan penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dan pendekatan cross-sectional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antara *Employee engagement* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan melalui pengukuran yang terstruktur dan analisis statistik (Sugiyono, 2022). Desain *cross-sectional* digunakan karena pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu untuk memperoleh gambaran kondisi variabel penelitian secara aktual (Sekaran & Bougie, 2016).

Penelitian dilaksanakan pada Usaha Dagang DUSEX (Dunia Segar Express), sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi buah segar. Pengumpulan data dilakukan pada tahun 2026. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya fenomena terkait variasi tingkat kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh tingkat *Employee engagement* dan kondisi *work environment* dalam aktivitas operasional perusahaan.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Usaha Dagang DUSEX yang berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (*census sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik sampling jenuh digunakan apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih representatif terhadap populasi yang diteliti (Sugiyono, 2022).

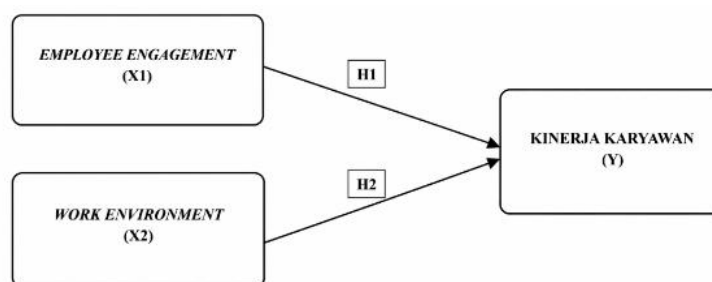
Instrumen penelitian menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Variabel *Employee engagement* diukur menggunakan indikator vigor, dedication, dan absorption yang diadaptasi dari Schaufeli (2020). Variabel *work environment* diukur melalui indikator penerangan, suhu, kebisingan, dan hubungan kerja yang mengacu pada Sedarmayanti (2020). Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur

berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama yang diadaptasi dari Mangkunegara (2021). Sebelum digunakan dalam analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat dan konsisten (Ghozali, 2021).

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh responden. Selain data primer, penelitian juga memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan, buku referensi, artikel ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis dengan memastikan seluruh responden memahami instrumen penelitian sebelum memberikan jawaban.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Tahapan analisis meliputi transformasi data ordinal ke interval menggunakan *Method of Successive Intervals* (MSI), uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh *Employee engagement* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2021).

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 35 karyawan Usaha Dagang DUSEX (Dunia Segar Express) sebagai responden. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	100
	Perempuan	0	0
Usia	< 30 Tahun	8	22,9
	31–40 Tahun	12	34,3
	> 40 Tahun	15	42,9
Masa Kerja	< 1 Tahun	5	14,3
	1–3 Tahun	20	57,1
	> 3 Tahun	10	28,6

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh responden penelitian berjenis kelamin laki-laki (100%).

Kondisi ini menunjukkan bahwa aktivitas operasional pada Usaha Dagang DUSEX masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki yang umumnya terlibat dalam kegiatan distribusi dan penanganan produk. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia di atas 40 tahun (42,9%), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kematangan dan pengalaman kerja yang cukup baik. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–3 tahun (57,1%), sehingga dapat diasumsikan telah memahami budaya organisasi, prosedur kerja, serta tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan.

Deskripsi Data Awal

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Minimum	Maximum	Std. Deviation
<i>Employee engagement</i> (X1)	18,57	11	30	6,35
<i>Work environment</i> (X2)	25,00	13	40	8,48
Kinerja Karyawan (Y)	24,86	11	40	8,36

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, variabel work environment memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 25,00, diikuti oleh kinerja karyawan sebesar 24,86 dan employee engagement sebesar 18,57. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang relatif baik terhadap kondisi lingkungan kerja yang tersedia di perusahaan. Selain itu, nilai standar deviasi seluruh variabel lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya, yang mengindikasikan bahwa jawaban responden cenderung homogen dan tidak terdapat perbedaan persepsi yang terlalu besar antarresponden. Dengan demikian, data yang diperoleh dinilai cukup representatif untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

Uji Validitas

Tabel 3. Ringkasan Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	Keterangan
<i>Employee engagement</i>	6	0,824–0,876	Valid
<i>Work environment</i>	8	0,780–0,910	Valid
Kinerja Karyawan	8	0,804–0,894	Valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel employee engagement, work environment, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi item yang berada di atas nilai r tabel sebesar 0,169. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk yang seharusnya diukur. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Employee engagement</i> (X1)	0,925	Reliabel
<i>Work environment</i> (X2)	0,942	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,938	Reliabel

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4, nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel berada di atas 0,90, yaitu employee engagement sebesar 0,925, work environment sebesar 0,942, dan kinerja karyawan sebesar 0,938. Nilai tersebut jauh melampaui batas minimum 0,60 sehingga menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya.

Uji Method of Successive Interval (MSI)

Tabel 5. Hasil Transformasi MSI

Skor Likert	Kategori	Nilai MSI
1	Sangat Tidak Setuju	-1,842
2	Tidak Setuju	-0,765
3	Netral	0,125
4	Setuju	0,986
5	Sangat Setuju	1,896

Sumber: Hasil pengolahan data MSI, 2026

Berdasarkan Tabel 5, seluruh skor jawaban responden yang awalnya menggunakan skala ordinal berhasil ditransformasikan menjadi skala interval menggunakan metode Method of Successive Interval (MSI). Transformasi ini memungkinkan data memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis statistik parametrik seperti regresi linear berganda. Oleh karena itu, hasil analisis yang diperoleh diharapkan memiliki tingkat akurasi yang lebih baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Nilai	Kriteria	Keterangan
Normalitas	0,200	> 0,05	Normal
Linearitas	0,379	> 0,05	Linear
Tolerance	0,130	> 0,10	Tidak Multikolinearitas
VIF	7,698	< 10	Tidak Multikolinearitas
Heteroskedastisitas X1	0,193	> 0,05	Tidak Terjadi
Heteroskedastisitas X2	0,141	> 0,05	Tidak Terjadi
Durbin-Watson	1,540	1,5–2,5	Tidak Autokorelasi

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 6, seluruh asumsi klasik telah terpenuhi. Nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,200 menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Nilai Deviation from Linearity sebesar 0,379 mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel bersifat linear. Nilai Tolerance sebesar 0,130 dan VIF sebesar 7,698 menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas. Selain itu, nilai signifikansi uji heteroskedastisitas yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas, sedangkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,540 menunjukkan tidak adanya autokorelasi. Dengan demikian, model regresi memenuhi seluruh persyaratan statistik untuk dilakukan pengujian hipotesis.

Uji Analisis

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	2,155	-	1,294	0,205
<i>Employee engagement</i> (X1)	1,222	0,929	14,382	0,000
<i>Work environment</i> (X2)	1,207	0,948	17,026	0,000

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 2,155 + 1,222X_1 + 1,207X_2$$

Berdasarkan Tabel 7, variabel *employee engagement* memiliki koefisien regresi sebesar 1,222 dan *work environment* sebesar 1,207. Kedua koefisien bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan *employee engagement* maupun *work environment* akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien *employee engagement* yang sedikit lebih tinggi

menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan work environment, meskipun keduanya memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t

Hipotesis	t Hitung	Sig.	Keputusan
<i>Employee engagement</i> → Kinerja Karyawan	14,382	0,000	Diterima
<i>Work environment</i> → Kinerja Karyawan	17,026	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 8, employee engagement memiliki nilai t hitung sebesar 14,382 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan work environment memiliki nilai t hitung sebesar 17,026 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi kedua variabel lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap organisasi serta semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Tabel 9. Hasil Uji F

F Hitung	Sig.	Keterangan
168,453	0,000	Model Signifikan

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai F hitung sebesar 168,453 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian layak dan mampu menjelaskan hubungan antara employee engagement dan work environment terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dengan demikian, kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,956	0,913	0,908	2,539

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 10, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,913 menunjukkan bahwa 91,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh employee engagement dan work environment. Sementara itu, sisanya sebesar 8,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R^2 yang sangat tinggi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan pada Usaha Dagang DUSEX.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung Social Exchange Theory yang menjelaskan bahwa hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan mendorong peningkatan kontribusi kerja (Blau, 1964). Karyawan yang memiliki vigor, dedication, dan absorption yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nambo et al. (2024), Mutiara et al. (2024), dan Hulu et al. (2025) yang menemukan bahwa employee engagement berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan.

Work environment juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Temuan ini mendukung Job Demands-Resources Theory yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sumber daya organisasi yang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja (Bakker & Demerouti, 2007). Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Thalia et al. (2024b), Nambo et al. (2024), dan Hulu et al. (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas kerja.

Nilai koefisien determinasi sebesar 91,3% menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *work environment* merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan pada Usaha Dagang DUSEX. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat penerapan Social Exchange Theory dan Job Demands-Resources Theory dalam konteks usaha dagang skala kecil dan menengah. Secara praktis, hasil penelitian memberikan masukan bagi manajemen untuk meningkatkan keterlibatan karyawan serta menjaga kualitas lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan 35 responden pada satu perusahaan dan menggunakan desain cross-sectional. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sampel yang lebih luas serta menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi untuk meningkatkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa *employee engagement* dan *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Dagang DUSEX (Dunia Segar Express). Secara parsial, *employee engagement* meningkatkan kinerja karyawan melalui keterlibatan, dedikasi, dan semangat kerja yang tinggi, sedangkan *work environment* berkontribusi melalui terciptanya kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 91,3% variasi kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa faktor psikologis dan lingkungan kerja merupakan determinan utama dalam peningkatan kinerja. Temuan ini memperkuat relevansi *Social Exchange Theory* dan *Job Demands-Resources Theory* dalam menjelaskan hubungan antara *employee engagement*, *work environment*, dan kinerja karyawan. Dari sisi praktis, hasil penelitian menegaskan pentingnya upaya organisasi dalam meningkatkan keterikatan karyawan melalui komunikasi yang efektif, pemberian apresiasi, serta pelibatan karyawan dalam aktivitas organisasi, disertai dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung produktivitas secara berkelanjutan.

Secara ilmiah, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh simultan *employee engagement* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan pada usaha dagang skala kecil dan menengah, khususnya di sektor distribusi produk segar, sehingga memperluas penerapan kedua teori yang selama ini lebih banyak diuji pada perusahaan besar. Hasil penelitian ini juga memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan pentingnya integrasi faktor psikologis dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan objek penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Selain itu, variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dapat ditambahkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta menggunakan desain longitudinal guna mengamati dinamika hubungan antarvariabel dalam jangka panjang.

DAFTAR REFERENSI

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hulu, R. S., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada organisasi modern. *Jurnal Ekonomi LIKUID*. <https://doi.org/10.70404/likuid.v1i03.565>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mutiara, M., Lubis, J., & Ritonga, M. (2024). Pengaruh employee engagement, budaya organisasi dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Jumbiwira: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(1). <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i1.2062>
- Nambo, A., Aisyah, N., Asgar, M., Nathaniel, R., & Nurhuda. (2024). Meningkatkan kinerja karyawan melalui employee engagement, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. *Bongaya Journal for Research in Management*, 8(1). <https://doi.org/10.37888/bjrm.v8i1.616>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2020). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Journal of Organizational Behavior*, 41(1), 3–12. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja*. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business* (7th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Thalia, R. D., Aliya, S., Gunarto, M., & Helmi, S. (2024). The influence of employee engagement and work environment on employee performance. *Jurnal Ekonomi*. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/4305>