

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.KAMPARINDO
AGRO INDUSTRI**

*(The Influence Of The Work Environment And Employee
Engagement On Employee Performance At PT.Kamparindo Agro
Industri)*

Oleh

RANI ELMALIA

2061201048

MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

2025

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.KAMPARINDO
AGRO INDUSTRI**

*(The Influence Of The Work Environment And Employee
Engagement On Employee Performance At PT.Kamparindo Agro
Industri)*

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas
Lancang Kuning**

Oleh

RANI ELMALIA

2061201048

MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RANI ELMALIA
NIM : 2061201048
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAMPARINDO AGRO INDUSTRI

DISETUJU:

PEMBIMBING I



Dr. ADI RAHMAT, S.E. M.M
NIDN : 1019018601

PEMBIMBING II



SAFRUL RAJAB, SE., MM
NIDN : 1029026001

DEKAN



Dr. DINI ONASIS, S.E, S.H., M.M., M.H., CA., ACPA,
NIDN : 1006067101

KETUA JURUSAN



Dr. AZNURULYANDI, S.E.M.Si
NIDN : 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RANI ELMALIA
NIM : 2061201048
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KETERLIBATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
KAMPARINDO AGRO INDUSTRI

KETUA



Dr. AZNURIYANDI, SE, M.Si
NIDN : 1021088602

SEKRETARIS

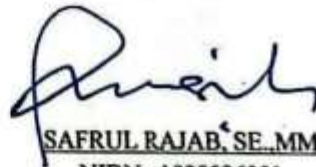


Dr. IDEL WALDELMI, SE, M.Si
NIDN : 1008078602

ANGGOTA



Dr. ADI RAHMAT, SE, MM
NIDN : 1019018601



SAFRUL RAJAB, SE, MM
NIDN : 1029026001



PRAMA WIDAYAT, SE, MM, AAAIK
NIDN : 1008078602



Dr. FATKHURAHMAN, SE, M.Si, MM
NIDN : 1020017801

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KETERLIBATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.KAMPARINDO AGRO INDUSTRI**

OLEH :

RANI ELMALIA

NIM :2061201048

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Kamparindo Agro Industri, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hipotesis yang diajukan diduga adanya pengaruh lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kamparindo Agro Industri. Jenis penelitian ini Deskriptif dengan metode penelitian Kuantitatif dan kuesioner /angket sebagai sumber data. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis linear berganda. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 59 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan metode *Probability Sampling*. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan uji parsial diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 atau 0,00% dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,028 atau 0,28%. Berdasarkan uji secara simultan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kamparindo Agro Industri. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebesar 0,913 atau 91,3%, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kamparindo Agro Industri.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Kinerja

**THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE
ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KAMPARINDO
AGRO INDUSTRI**

BY :

RANI ELMALIA

ID : 2061201048

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Kamparindo Agro Industri, the purpose of this study was to determine the effect of work environment and employee engagement partially and simultaneously on employee performance. The variables used are work environment and employee engagement as independent variables, and employee performance as dependent variables. The hypothesis proposed is suspected of the influence of work environment and employee engagement on employee performance at PT. Kamparindo Agro Industri. This type of research is descriptive with quantitative research methods and questionnaires as data sources. The analysis method used in this study is multiple linear analysis method. The sample in this study was 59 employees. The sampling technique used the Probability Sampling method. Data processing in this study using SPSS. Based on the partial test, the results obtained that the work environment has a positive and significant effect on employee performance of 0.00 or 0.00% and employee engagement has a positive and significant effect on employee performance of 0.028 or 0.28%. Based on the simultaneous test, the results obtained that the work environment and employee engagement have a significant effect simultaneously on employee performance at PT. Kamparindo Agro Industri. The coefficient of determination value obtained in this study is 0.913 or 91.3%, it can be concluded that there is a strong and positive relationship between the work environment and employee engagement on employee performance at PT. Kamparindo Agro Industri.

Keywords: Work Environment, Employee Engagement, Employee Performance

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademis (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terhadap penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, Januari 2025

Yang membuat pernyataan,



RANI ELMALIA

2061201048

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat mengajukan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kamparindo Agro Industri”. Shalawat beserta salam kepada baginda Rasulullah SAW yang telah membawa perubahan pada kehidupan kita saat ini. Skripsi ini disusun dalam rangka untuk menempuh ujian sarjana pada Jurusan Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lancang Kuning. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih atas bimbingan, dorongan dan semangat kepada :

1. Bapak Prof Dr, Junaidi, S.S., M.Hum, selaku Rektor Universitas Lancang Kuning
2. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., CA., ACPA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
3. Bapak Aznuriyandi, S.E., M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
4. Bapak Dr. Adi Rahmat, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan proses pengerjaan skripsi ini
5. Bapak Safrul Rajab, S.E, M.M, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan serta kritikan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik

6. Bapak Tasril, S.E., M.M, selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberi bimbingan dan nasehat selama penulis menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
8. Untuk keluarga terkhusus kedua orangtua yaitu Bapak Sutarno dan Ibu Kusriyani yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman Jurusan S1 Maanajemen yang senantiasa membantu serta memberikan dukungan, yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk kesempurnaan itu, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan dan saran yang membangun dari semua pihak. Atas masukan dan saran yang diberikan penulis ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, Januari 2025

Penulis,

RANI ELMALIA

NIM : 2061201048

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1. Tujuan Penelitian	7
1.3.2. Manfaat Penelitian	7
1.4. Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Telaah Pustaka	10
2.1.1. Manajemen.....	10
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	12
2.1.3. Lingkungan Kerja	14
2.1.4. Keterlibatan Karyawan.....	23
2.1.5. Kinerja.....	28

2.2. Kerangka Pemikiran.....	35
2.3. Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian.....	39
3.2. Populasi Dan Sampel	39
3.3. Teknik Pengambilan Sampel	40
3.4. Jenis Dan Sumber Data	41
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6. Identifikasi Dan Operasional Variabel.....	42
3.7. Analisis Data	43

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Sejarah PT. Kamparindo Agro Industri	50
4.2. Visi Dan Misi	51
4.3. Struktur Organisasi PT. Kamparindo Agro Industri	51

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian	52
5.2. Pembahasan.....	71

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan... ..	79
6.2. Saran... ..	79

DAFTAR PUSTAKA

BIOGRAFI PENULIS

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Data Penilaian Kinerja Karyawan	3
2.1. Penelitian terdahulu	34
3.1. Identifikasi Dan Operasional	42
3.2. Skor Pernyataan	44
3.3. Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian	45
5.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	53
5.3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	54
5.4. Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja	56
5.5. Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Keterlibatan Karyawan	57
5.6. Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Tentang Variabel Kinerja	58
5.7. Hasil Uji Validitas Data	59
5.8. Hasil Uji Reliabilitas	60
5.9. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov	63
5.10. Hasil Uji Multikolinearitas	64
5.11. Hasil Uji Autokolerasi	66
5.12. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda	67
5.13. Hasil Uji T	68
5.14. Hasil Uji Simultan (Uji F)	70
5.15. Hasil Uji Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Pemikiran.....	37
4.1. Logo PT. Kamparindo Agro Industri.....	50
4.2. Struktur Organisasi PT. Kamparindo Agro Industri.....	51
5.1. Uji Normalitas Histogram.....	61
5.2. Uji Normal P Plot.....	62
5.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Aspek yang terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Semua perusahaan mempunyai tujuan yang sangat spesifik. Dalam mengelola kegiatan untuk mencapai tujuan, banyak aspek manajemen yang saling berhubungan dan berkaitan satu sama lain. Salah satu aspek tersebut yang sangat terpenting karena dipakai untuk menggerakkan aspek lain yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang dipertimbangkan untuk daya saing dalam dunia usaha. Tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan hanya mungkin tercapai jika perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang baik berkualitas dan kinerja yang tinggi.

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan atau kemajuan perusahaan. Maka dari itu mengapa perusahaan harus selalu berusaha mencari cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawannya. seanggih apapun fasilitas dan struktur yang dimiliki perusahaan, jika tidak didukung oleh *skill* karyawan maka perusahaan tidak akan tumbuh dan berkembang. Bahwasannya kinerja mencakup komponen keterampilan, maka hasil kinerja sangat bergantung pada tingkat kemampuan individu untuk mencapainya terutama tujuan organisasi. Dapat dilihat pada tabel penilaian kinerja bahwa pada variabel indeks keterampilan mengalami penurunan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan daya saing suatu perusahaan. Kinerja karyawan juga memegang peranan penting dalam menjamin kelancaran operasional dan tercapainya tujuan produksi. Karyawan yang berkinerja tinggi tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, namun juga mampu memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Namun kinerja karyawan tidak terjadi begitu saja, kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor antara lain lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan.

PT. Kamparindo Agro Industri yang beralamatkan di Jl. Pekanbaru-Duri Km 59 Kecamatan Kandis yang bergerak pada bidang pengolahan pabrik kelapa sawit. Pada perusahaan PT. Kamparindo Agro Industri ini kinerja karyawan itu rata-rata belum bisa memaksimalkan hingga 100% masih banyak karyawan yang belum bisa mencapai kinerja terbaiknya. Isu terkait karyawan seperti kurangnya motivasi dan terjadinya turn over karyawan dapat menurunkan efisiensi operasional pabrik. Selain itu, konflik atau kurangnya komunikasi antar karyawan juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan pada PT. Kamparindo Agro Industri dapat dilihat pada data penilaian kinerja karyawan tahun 2023.

Tabel 1.1**Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kamparindo Agro Industri**

No	Jumlah Karyawan	Variabel Indeks				
		Pengetahuan (Knowledge)	Keterampilan (Skill)	Kehadiran (Presensi)	Kerjasama (Teamwork)	Perilaku (Behavior)
1	144	65%	68%	74%	70%	68%
2	134	70%	70%	70%	72%	70%
3	130	72%	73%	64%	74%	72%
4	146	70%	73%	72%	70%	72%
5	144	68%	70%	69%	70%	70%

Sumber: PT. Kamparindo Agro Industri Kandis, 2023

Berdasarkan penilaian kinerja karyawan pada tahun 2023 dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan mengalami penurunan. Dapat dilihat pada tahun 2023 terdapat penurunan penilaian kinerja karyawan yaitu pada pengetahuan (*knowledge*) 68%, keterampilan (*skill*) 70%, kehadiran (*presensi*) 69%, kerjasama (*teamwork*) 70%, dan perilaku (*behavior*) 70%. Pada tahun 2023 juga terjadinya turn over pada perusahaan.

Ada beberapa penyebab atau faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja menjadi faktor pertama yang mempengaruhi kinerja. Sebagaimana lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Enny M.;56).

Hal ini sejalan dengan hasil observasi sementara peneliti pada PT.Kamparindo Agro Industri terdapat beberapa fenomena mengenai lingkungan kerja yaitu hubungan yang tidak sehat antar karyawan. Hubungan yang buruk yang penuh dengan konflik dan gosip dapat menciptakan lingkungan yang tidak sehat, ketika karyawan harus bekerja dalam suasana dengan tekanan maka motivasi dan kinerjanya bisa menurun. Efek ini mempengaruhi semangat kerja, moral dan kinerja karyawan. Selain itu, kebersihan juga bisa mempengaruhi karyawan. Salah satunya adalah kebersihan toilet yang merupakan salah satu fasilitas dari perusahaan yang kurang terawat, dalam hal ini bisa mempengaruhi kenyamanan seorang karyawan. Selain itu, beberapa berkas tidak ditempatkan pada sebuah lemari hanya diletakkan pada sebuah rak terbuka sehingga membuat berkas-berkas tersebut menjadi berdebu.

Sebagai perusahaan harus memastikan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif bagi seluruh karyawan. Menyediakan lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan menikmati pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat dengan mudah membuat karyawan merasa stres dan kurang termotivasi dalam bekerja. Begitu pula jika lingkungan kerja baik maka karyawan akan semangat bekerja, tidak mudah sakit, dan mudah fokus. Lingkungan kerja terdapat dua aspek, yaitu fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, penataan ruangan, kebersihan, kebisingan, bau tidak sedap) dan non fisik (suasana kerja, hubungan antar karyawan, kesejahteraan karyawan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara efektif dan bekerjasama antar karyawan dan atasan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Huda & Rachmad (2019) yang mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan penerangan yang ada dalam tempat kerja, serta selalu menjaga kebersihan dan menyediakan peralatan-peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasil dari pekerjaan dapat dengan maksimal serta akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu *employee engagement* atau keterlibatan karyawan. Sebagaimana menurut Organization (2001) menyebut keterlibatan karyawan sebagai sejauh mana karyawan bersedia bertahan di perusahaan dan bekerja keras untuk perusahaan (Sun & Chanchai : 2019). Keterlibatan karyawan dapat diartikan sebagai komitmen terhadap perusahaan, sehingga dapat diasumsikan bahwa keterlibatan karyawan mewakili karyawan yang merasa peduli terhadap pekerjaannya dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil observasi sementara peneliti pada PT.Kamparindo Agro Industri menunjukan bahwasannya masih kurang antusiasnya seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sementara itu pekerjaan ini memerlukan *employee engagement* yang baik.

Menurut Noviardy & Sabeli (2020) dalam penelitiannya menunjukan bahwa variabel keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Kosim et.al (2023) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan

kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwasannya lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja. Dalam hal ini peneliti ingin mengkaji ulang mengenai pengaruh lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana pengaruh antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penelitian ini menggunakan 59 sampel sebagai responden untuk melihat signifikan lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kamparindo Agro Industri.

Dengan demikian berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kamparindo Agro Industri”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Kamparindo Agro Industri
2. Apakah keterlibatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Kamparindo Agro Industri
3. Apakah lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kamparindo Agro Industri

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kamparindo Agro Industri
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kamparindo Agro Industri
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kamparindo Agro Industri

1.3.2. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Kamparindo Agro Industri memberikan informasi sebagai masukan kepada PT. Kamparindo Agro Industri untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kamparindo Agro Industri.
2. Menambah wawasan bagi peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan sehingga mendorong kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya tentang lingkungan kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam sistematika penulisan dalam penelitian ini penulis menggunakan enam bab pembahasan yaitu sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bab pendahuluan dimana pada bab ini penulis akan menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini penulis akan menjelaskan berupa teori-teori yang ada kaitannya dengan penelitian, yaitu yang berkaitan dengan lingkungan kerja, employee engagement dan kinerja yang begitu pula dilengkapi dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan mengenai objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan operasionalisasi variabel.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, visi misi, dan struktur organisasi.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai berdasarkan permasalahan.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini adalah bab terakhir yang berisi tentang kesimpulan dan saran berdasarkan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kamparindo Agro Industri, dapat penulis simpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kamparindo Agro Industri
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan karyawan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kamparindo Agro Industri
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kamparindo Agro Industri. Pada dasarnya semua variabel bebas ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial

6.2. Saran

1. Bagi perusahaan, diharapkan perusahaan sebaiknya memperhatikan bagaimana lingkungan kerja yang ada dan dirasakan oleh karyawan seperti kebersihan, fasilitas,dll. Perusahaan juga diharapkan untuk mmempertahankan hubungan emosional antara pimpinan dan karyawan sehingga karyawan

semakin terikat dengan perusahaan. Diharapkan juga untuk selalu memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga hasil kerja akan lebih efektif. Dengan menciptakan hubungan yang baik dan harmonis dalam suatu perusahaan dapat memberikan serangkaian kegiatan seperti program pelatihan dan pengembangan karyawan, softskill, *family gathering*, mempererat hubungan antar karyawan dan sebagainya.

2. Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau referensi bagi penelitian selanjutnya. Selain itu juga dapat menambah kepustakaan dalam Bidang Ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Semoga penelitian ini dapat menyumbang pemikiran baru bagi seluruh akademisi yang membutuhkan.
3. Bagi peneliti, diharapkan dengan dibuatnya penelitian ini semoga akan ada penelitian-penelitian selanjutnya yang menggunakan model penelitian yang berbeda nantinya dapat dijadikan perbandingan dengan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhempir, R., Marhalinda, Machasin, Bambang, S., Djoko, G., (2024), Perilaku Organisasi, Sumatera Barat: Takaza Innovatix Labs.
- Anwar, H., Padli. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Banjarmasin; Poliban Press.
- Budiharjo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta; Penerbit Samudra Biru.
- Enny, M., (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jawa Timur; UBRAHA Manajemen Press.
- Febriansyah, H., Ginting, H., (2020). Tujuh Dimensi Employee Engagement, Prenada Media; Jakarta.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM 25(9th ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harras, H., Sugiarti, E., Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa, Tangerang Selatan; UNPAM Press.
- Khaeruman, dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep & studi kasus), Banten; CV.AA Rizky.
- Kristian, R, D,. (2024). Strategi Peningkatan Pelayanan Publik Institusi Kepolisian (dalam ruang lingkup Polres Berau), Pt. Nas Media Indonesia; Makassar.
- Lisan Pasihul, Hosnaidan & Iriani, I., (2024), Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi), Yogyakarta: KBM INDONESIA

- Mujito. (2020). Pengantar Manajemen Memahami Konsep Dasar Manajemen Secara Mudah, Jawa Barat; Edu Publisher.
- Muhdini Badaruddin, (2020). Konsep Employee Engagement dan Pengauatan Motivasi Kerja Karyawan, Goresan Pena, Kungningan.
- Muslichah Erna. (2020). Buku Ajar Pengantar Manajemen. Penerbit CV. Pena Persada
- Nugroho, A., Fithriana, N,. (2018). Employee Engagement (pada sektor bisnis dan publik), Purwokerto; CV. IRDH
- Nuraini, B,. (2023). Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai (pendekatan terpadu kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi), Kalimantan Tengah; PT. Asadel Liamsindo.
- Nurfitriani. (2022). Manajemen Kinerja Karyawan, Makassar; Cendekia Publisher.
- Nurmansyah, (2022). Manajemen Modren. Pekanbaru: Unilak Press hal (33)
- , (2019). Perilaku Organisasi Edisi Revisi & Pengembangan, Pekanbaru, Unilak Press
- Rachman, A, N., Hardiyono, Latiep, I, F., Herison, R,. (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengelolaan SDM Pada Pelayaran). (n.p) : Nas Media Pustaka
- Rezeky, F,. (2023). Work Engagement (teori, faktor dan implementasi), Jawa Barat; PT. Kimshafi Alung Cipta.
- Saraswati, Kiky DH., Lie Daniel. (2020). Keterikatan Kerja (faktor penyebab & dampak pentingnya bagi dunia indutri & organisasi.

Silaen Novia Ruth, dkk. (2021). Kinerja Karyawan. Jawa Barat; Widiana Bhakti Persada Bandung.

Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung.

Suriyana, N., Sedarmayanti, Zefriyenni. (2024). Tinjauan Kinerja Guru, Padang; CV. Gita Lentera.

Utama, Z,M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep dasar dan teori), Jakarta Timur; UNJ Press.

Winata, E,. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan, NTB; Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

JURNAL:

Agung, A., & Lestariningsih, M. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIKA JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBIS)*, 1(3) 328-343.

Ahakwa, I., Yang, J., Tackie, E.A., Atingbili, S. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*. Vol.4, No. 3 (2021), 34-62. DOI: <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>

Aldira, Z. N., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2024). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan SKK Migas. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1177-1187.

Ali, R., Tijjang, B., Beddu, M., & Dinsar, A. (2022). Influence of Employee Engagement, Organizational Culture and Employee Satisfaction on Employee Performance at PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Parepare Branch. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(5), 162-167.

Armada, A., & Bahrin, K. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Perak Sejahtera Bengkulu Utara. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4 (1), 87-98.
DOI:<https://doi.org/10.376/jfm.5797>

Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resources Management*, 1(1), 01-12.

Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBIIS : Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indobesia*, 2 (3), 369-381.

Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 281-290.

Maliyah, A, W. (2024). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Organizational Trust* terhadap *Employee Performance* melalui *Employee Engagement*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1006-1022

- Maryani, N. L. K. S., Widyana, A.A.D., & Saraswati, N. P. A. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur Pegaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Inter. *Values*,1(2).
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19 (3), 258-272.
- Nugroho, S., Fajariah, NA, & Hidayati, N. (2022). Pengaruh masa kerja, lingkungan kerja daan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pamenang Kediri. *JURNAL ISLAMIC AND ENTERPRENEURSHIP*, 1(2), 108-118.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), 63-77.
- Prasetyo, A. D. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. DANGEROUS GOODS MANAGEMENT INDONESIA) (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).

- Putra, E. Y., Ariyanto, H.H., & Maytanius, J. (2024). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 7(2), 197-210.
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement : A literature review. *International Journal of Human Resource Studies* 9 (1), 63-80, 2019.
- Wijaya, C., Kresdianto, D. I., & Remiasa, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Restoran Heritagr of Handayani Sidoarjo. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 9(1).