

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI HOTEL IBIS STYLE DI SURABAYA

Fredi Susanto, Gabrielle Suryamarchia, Deborah C. Widjaja

Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

E-mail: fredisusanto93@gmail.com, gabrielsurya6@gmail.com,
dwidjaja@petra.ac.id

Abstrak : Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di Hotel Ibis Style Surabaya. Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3), pelatihan (X4), *teamwork* (X5) dan *employee engagement* (Y). Teknik analisa yang digunakan adalah regresi linier berganda. Variabel pelatihan memiliki hubungan negatif dengan *employee engagement* dalam regresi karena tidak memenuhi persyaratan untuk uji linearitas di uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara serempak terhadap *employee engagement*. Kemudian hanya variabel *teamwork* yang berpengaruh secara parsial dan secara signifikan terhadap *employee engagement*. Variabel *teamwork* juga menjadi faktor paling dominan terhadap *employee engagement* di Hotel Ibis Style Surabaya.

Kata Kunci :

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pelatihan, *Teamwork* dan *Employee Engagement*.

Abstract : This research was conducted to analyze the factors that affect employee engagement at Ibis Style Hotel Surabaya. The independent factors of in this research were leadership (X1), work environment (X2), compensation (X3), training (X4), teamwork (X5) and employee engagement (Y). The data analysis technique used was multiple linier regression. The training variable had a negative relationship with employee engagement in the regression because it did not fulfill the requirement for the linearity test in classical assumption test. The result of this research showed that the independent variables significantly and simultaneously affected employee engagement. While teamwork was the only variable that significantly and partially affected employee engagement. Teamwork was also the most dominant variable that affected employee engagement.

Keyword:

Leadership, Work Environment, Compensation, Training, Teamwork and Employee Engagement.

PENDAHULUAN

Engagement sering kali dipandang sebagai kunci untuk mengangkat organisasi ke tingkat yang lebih tinggi dalam perusahaan untuk menjalankan dan mencapai bisnis yang sukses (Corace, 2007). Konsep dari *employee engagement* ini sendiri belum banyak di kenal, tetapi konsep sejenis yang sering digunakan dan

sudah dikenal banyak orang adalah konsep kepuasan karyawan yang sudah banyak dipakai di berbagai macam perusahaan. Konsep *employee engagement* dan konsep kepuasan karyawan sebenarnya tidak jauh berbeda namun, konsep *employee engagement* dianggap lebih penting daripada konsep kepuasan karyawan. Karena faktor ini mendorong karyawan untuk melakukan usaha yang maksimal melebihi yang diharapkan. Bahkan faktor keterikatan ini juga mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Employee engagement adalah ikatan kerja yang secara penuh melibatkan diri pada suatu pekerjaan secara penuh, bertanggung jawab bukan hanya pada pekerjaannya saja, mau mengutamakan pekerjaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda dan menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya (Tritch, 2003). *Employee engagement* sendiri merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi standar kerja yang diminta. Tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan (Nimalathasan, 2012).

Employee engagement dipengaruhi 5 faktor dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan *teamwork* (Anitha, 2014; Fleming, 2007; Maslach et al, 2001; Azeem, et al, 2013; Masih et al, 2013). Dalam penelitian ini, peneliti hendak menganalisa lebih lanjut apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan *teamwork* mempengaruhi *employee engagement* di Hotel Ibis Style Surabaya.

Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan *teamwork* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *employee engagement*?
2. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan *teamwork* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *employee engagement*?
3. Faktor mana yang paling dominan terhadap *employee engagement* di Hotel Ibis Surabaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan *teamwork* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *employee engagement*.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan *teamwork* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *employee engagement*.
3. Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan terhadap *employee engagement* di Hotel Ibis Surabaya.

TEORI PENUNJANG

Kepemimpinan

Kepemimpinan secara bahasa menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “pimpin” dengan mendapat awalan menjadi “memimpin” maka diartikan menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing dalam perkataan ini dapat disamakan pengertiannya dengan mengetahui, mengepalai, memandu dan melatih dalam arti mendidik dan mengajari supaya dapat mengerjakan sendiri. Seorang pemimpin adalah orang yang dalam pekerjaannya lebih mengarah kepada mengajak untuk bekerja bersama-sama daripada memberi perintah kepada bawahannya (Hughes, 2009). Dari hal tersebut dapat memberikan gambaran secara jelas bahwa ada perbedaan dan kelebihan dalam kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang dapat meningkatkan *employee engagement* (Wallace dan Trinko, 2009; Nancy, 2009) adalah:

1. Pemimpin menjadi sumber inspirasi.
2. Pemimpin mengkomunikasikan bahwa karyawan mempunyai peran yang penting dalam kesuksesan perusahaan.
3. Pemimpin memiliki visi yang berorientasi pada masa depan.
4. Pemimpin melibatkan bawahannya terhadap visi yang dimiliki.
5. Pemimpin menjadi mentor/panutan bagi bawahannya.
6. Pemimpin berorientasi pada pentingnya kerja sama dalam *team*.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Nitisemito, 2000). “Lingkungan kerja terdiri dari 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, contohnya seperti kursi, meja, dsb. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayati, 2001)”. Lingkungan kerja non-fisik yang dapat mempengaruhi *employee engagement* (Decy dan Ryan, 1987) adalah:

1. Kepedulian kepada perasaan dan kebutuhan karyawannya.
2. Memberikan timbal balik yang positif.
3. Mendorong karyawannya untuk menyuarakan kepeduliannya, untuk mengembangkan keahlian baru dan menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kompensasi

Salah satu usaha *human resources department* untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaannya. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu pegawai memenuhi diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja (Mondy, 2005; Rivai, 2004, Sihotang, 2007). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Kompensasi terbagi menjadi dua (Rivai, 2004) yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas peluang promosi, pengakuan karya, penghargaan atas prestasi, pujian, dan libur tambahan.

Pelatihan

Pelatihan karyawan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, hal ini dapat diasumsikan bahwa kedua hal tersebut sangat penting bagi karyawan untuk lebih menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan dan semakin baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat ke depan. Pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan *skills* karyawan yang dianggap belum mampu untuk menerima pekerjaan yang lebih berat karena faktor perkembangan perusahaan. Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Sikula, 1981). Pelatihan memberikan manfaat (Anitha, 2014) berupa:

1. Untuk membantu karyawan lebih fokus dalam bekerja
2. Memberikan rasa percaya diri pada karyawan di dalam melakukan tugasnya
3. Memberikan kesempatan untuk promosi jabatan

Teamwork

Team adalah sekelompok orang giat yang bekerja untuk meraih sasaran umum, di mana bekerja bersama dengan baik dan menikmatinya, dan menghasilkan hasil kualitas tinggi (Francis and Young, 1979). Sementara itu *teamwork*

merupakan lambungan gagasan dari satu orang ke orang lainnya dan mendatangkan solusi untuk permasalahan kritis, dan organisasi tersebut dimulai dengan mengambil strategi *team* untuk bekerja dengan kompetisi (Huszco, 1990). “*Teamwork* yaitu memiliki arti bahwa kita mengenali nilai dari para anggota dari *team* di luar hanya mengerjakan pekerjaannya, bahwa kita ingin para anggota dari *team* menjadi terlibat dalam strategi kita. Ini berarti mendorong level kreativitas dan membuat keputusan lebih lanjut. *Teamwork* terdiri dari berbagai macam kelompok kecil orang, setiap orang memiliki derajat yang sama dan penting dalam organisasi (Tarkenton, 1986)”. Tidak semua kumpulan orang dapat dikatakan *team*. Untuk dapat dianggap sebagai *team* maka sekelompok orang tertentu harus memiliki karakteristik (Tjiptono dan Diana, 2000) sebagai berikut:

a. Ada Kesepakatan terhadap Misi Tim

Agar suatu kelompok dapat menjadi *team* dan supaya *team* tersebut dapat bekerja dengan efektif, semua anggotanya harus memahami dan menyepakati misinya.

b. Semua Anggota Mentaati Peraturan *Team* yang Berlaku.

Suatu *team* harus mempunyai peraturan yang berlaku, sehingga dapat membentuk kerangka usaha pencapaian nilai. Suatu kelompok atau grup dapat menjadi *team* manakala ada kesepakatan terhadap misi dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.

c. Ada Pembagian Tanggung Jawab dan Wewenang yang Adil

Keberadaan *team* tidak meniadakan struktur dan wewenang. *Team* dapat berjalan dengan baik apabila tanggung jawab dan wewenang dibagi dan setiap anggota diperlakukan secara adil.

d. Karyawan Beradaptasi terhadap Perubahan

Setiap anggota *team* harus dapat saling membantu dalam beradaptasi terhadap perubahan secara positif.

Employee Engagement

Istilah *employee engagement* pertama kali diperkenalkan oleh William Khan pada tahun 1990, yang menyatakan bahwa *engagement* merupakan pemanfaatan diri anggota suatu organisasi untuk peran pekerjaan masing-masing dengan menggunakan dan mengekspresikan diri, baik secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan perannya didalam organisasi. Definisi yang umum dari *employee engagement* dipahami sebagai kondisi yang diinginkan yang mana kondisi tersebut mencakup tujuan dari organisasi serta komitmen, keterlibatan, antusiasme, *passion*, fokus pada usaha dan energy (Moretti dan Postružnik, 2011). Dari pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* adalah perasaan, pemikiran serta sikap yang positif mengenai pekerjaan yang menyebabkan performa individu dan komitmen semakin besar.

Dimensi atau aspek-aspek dari *employee engagement* terdiri dari tiga aspek (Schaufeli dan Bakker, 2003) yaitu:

1. Aspek *Vigor*

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

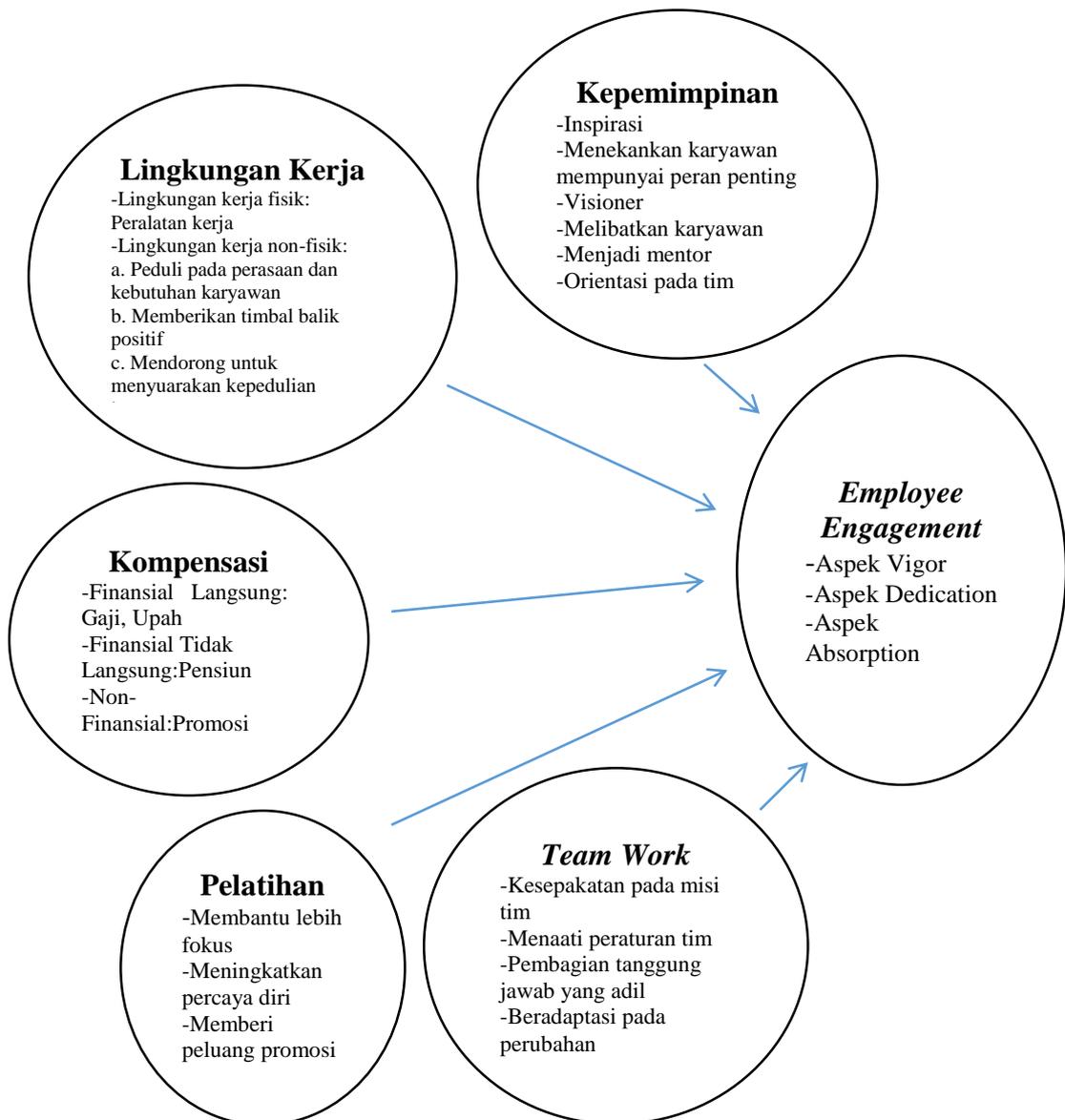
2. Aspek *Dedication*

Aspek *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaannya karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya.

3. Aspek *Absorption*

Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki *absorption* yang tinggi biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1: Kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan dan *teamwork* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *employee engagement*.
- H2: Kepemimpinan, lingkungan kerja kompensasi, pelatihan dan *teamwork* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *employee engagement*.
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap *employee engagement*.

Menurut hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh Anitha (2014) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan *employee engagement*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal untuk mencapai tujuan penelitian. Kuantitatif adalah metode penelitian yang menekankan pada keluasan informasi, bukan kedalaman, sehingga metode ini sesuai bila digunakan untuk populasi yang luas dengan variabel yang terbatas (Sugiono, 2012). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah *non-probability sampling* jenis *purposive sampling* yang memiliki tujuan untuk mendapatkan sampel yang dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitiannya (Cozby dan Bates, 2012). Kuesioner dibagikan kepada karyawan di Hotel Ibis Style Surabaya. Metode pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yang menggunakan 5 tingkat penilaian.

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda dengan alat bantu berupa software SPSS. Langkah awal yang dilakukan yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS, dimana masing-masing pernyataan dikorelasikan dengan skor total dari jawaban responden atau semua pernyataan. Bila r hitung $>$ r tabel berarti dapat dinyatakan valid (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas menggunakan metode koefisien Alpha Cronbach's yang merupakan koefisien realibitas yang paling sering digunakan karena koefisien ini menggambarkan variasi dari item, baik untuk format benar atau salah. Seperti formal pada skala likert. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach's* $>$ 0,60 (Jumaili, 2005; Ghozali, 2011).

Setelah itu dilakukan uji F Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Selanjutnya adalah perhitungan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel pada tingkat kesalahan sebesar 5% . Hipotesis dapat diterima jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel.

Langkah terakhir adalah dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat kemungkinan-kemungkinan adanya pelanggaran asumsi-asumsi klasik. Ada 4 macam uji asumsi klasik yaitu, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linearitas (Suharyadi dan Purwanto, 2009; Priyatno, 2009)

HASIL PENELITIAN

Dari hasil penyebaran kuisisioner sebanyak 32 kuisisioner, telah kembali 32 kuisisioner dalam kondisi sudah terisi lengkap. Kuisisioner disebarkan kepada pegawai di Hotel Ibis Style Surabaya yang telah bekerja minimal 1 tahun. Setelah melakukan pengolahan data dari 32 kuisisioner, maka didapatkan rata-rata responden yang berusia 21-30 tahun sebesar 78%, yang berjenis kelamin pria sebesar 72%, dari departemen *accounting* sebesar 22%, dengan lama bekerja minimal 1 tahun sebesar 53%.

Uji validitas dilakukan tanggal 13 – 20 Mei 2016 terhadap 15 responden dari total 32 responden yang akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Kriteria pengujian pernyataan dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% maka didapat nilai r tabel adalah 0,514. Hasil r hitung dari uji validitas didapati bahwa semua pertanyaan dari variabel lebih besar dari r tabel atau dapat dikatakan valid.

Koefisien Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas. Kuisisioner dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha $>$ 0,6. Dari uji reliabilitas didapat bahwa nilai koefisien Cronbach' Alpha dari setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,6 atau dapat dikatakan reliabel.

Regresi linier berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel – variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, terdapat 4 variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan *teamwork*, setelah variabel pelatihan di eliminasi karena tidak memenuhi kriteria uji asumsi klasik. Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan *software* alat bantu hitung SPSS 16.0:

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Kepemimpinan	0.230
Lingkungan Kerja	0.788
Kompensasi	0.701
Pelatihan	-1.302
<i>Teamwork</i>	2.464

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari tabel 1 adalah:

$$Y = 6,48 + 0,230X_1 + 0,788X_2 + 0,701X_3 + (-1,302) + 2,464X_5$$

Nilai konstanta (a) = 0,648 menunjukkan besarnya variabel dependen *employee engagement* (Y) yang tidak dipengaruhi oleh variabel – variabel independen kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompensasi (X_3), pelatihan (X_4), dan *teamwork* (X_5). Dari tabel di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Koefisien X_1 sebesar 0,230, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X_1 akan meningkatkan Y sebesar 0,230.
2. Koefisien X_2 sebesar 0,788, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X_2 akan meningkatkan Y sebesar 0,788.
3. Koefisien X_3 sebesar 0,701, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X_3 akan meningkatkan Y sebesar 0,701.

4. Koefisien X4 sebesar -1,302, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X akan mengurangi Y sebesar 1,302
5. Koefisien X5 sebesar 2,464, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X5 akan meningkatkan Y sebesar 2,464.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan secara bersama-sama dengan variabel independen. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi menggunakan alat bantu hitung berupa *software* SPSS 16,0:

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

R	R^2	Adjusted R^2
0.789	0.622	0.55

Tabel 2 menjelaskan bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,757, yang berarti ada keterkaitan yang cukup erat antara kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3) dan *teamwork* (X5) dengan *employee engagement* (Y) karyawan hotel Ibis Style Surabaya. Hasil regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi berganda yang disesuaikan (Adjusted R^2) adalah sebesar 0,55, yang berarti bahwa tingkat *employee engagement* karyawan hotel ibis style dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan *teamwork* yaitu sebesar 55 %, sedangkan sisanya 45 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	F	Signifikan
Regression	8.567	.000 ^a
Residual		
Total		

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas dapat dilihat dimana nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel ($8,567 > 2,59$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3), pelatihan (X4) dan *teamwork* (X5) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (Y). Atau dengan kata lain hipotesis pertama terbukti.

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	T	Signifikan
(Constant)	.069	.945
Total_Kepemimpinan	.738	.467
Total_LingkunganKerja	1.732	.095
Total_Kompensasi	1.458	.157
Total_Pelatihan	-1.830	.079
Total_Teamwork	4.442	.000

Jadi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. t hitung kepemimpinan adalah $0,738 < 2,056$ atau dimana t hitung lebih kecil dibanding t tabel, yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan ke *employee engagement*.
2. t hitung lingkungan kerja adalah $1,732 < 2,056$ atau dimana t hitung lebih kecil dibanding t tabel, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan ke *employee engagement*.
3. t hitung kompensasi adalah $1,458 < 2,056$ atau dimana t hitung lebih kecil dibanding t tabel, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan ke *employee engagement*.
4. t hitung pelatihan adalah $-1,830 < 2,056$ atau dimana t hitung lebih kecil dibanding t tabel, yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan ke *employee engagement*.
5. t hitung *teamwork* adalah $4,442 > 2,056$ atau dimana t hitung lebih besar dibanding t tabel, yang menunjukkan bahwa variabel *teamwork* secara parsial berpengaruh secara signifikan ke *employee engagement*.

Jadi, dapat diartikan bahwa hipotesis kedua tidak terbukti, karena hanya *teamwork* yang berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Uji Asumsi

Tabel 5. Hasil Uji Multikolieritas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Kepemimpinan	0.771	1.297
LingkunganKerja	0.776	1.288
Kompensasi	0.469	2.131
Pelatihan	0.577	1.733
<i>Teamwork</i>	0.754	1.326

Berdasarkan *output* di atas dapat diketahui bahwa semua nilai *tolerance* lebih besar daripada 0,10 dan semua nilai VIF lebih kecil daripada 10,00. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Kepemimpinan	0.970
Lingkungan Kerja	0.773
Kompensasi	0.379
Pelatihan	0.777
Teamwork	0.433

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi dari tiap variabel independent lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel bebas pada model regresi ini.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	.783
Asymp. Sig. (2-tailed)	.572

Dari hasil *output* di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,572 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linearity	Signifikansi
Kepemimpinan	0,025	0,05
Lingkungan Kerja	0,032	0,05
Kompensasi	0,009	0,05
Pelatihan	0,207	0,05
Teamwork	0,000	0,05

Berdasarkan nilai signifikansi *linearity*, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka, dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan variabel Y. jika nilainya lebih besar dari 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear antar kedua variabel.

Pembahasan

Dari hasil deskripsi profil responden didapatkan data bahwa mayoritas responden berusia 21-30 tahun dan didominasi oleh pria. Kemudian, dari segi lama bekerja maka mayoritas responden telah bekerja diatas 1 tahun di Hotel Ibis. Sedangkan, jika di lihat dari profil responden terkait dengan departemen, paling banyak dari segi departemen *accounting*.

Hasil uji F didapatkan bahwa, variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3), pelatihan (X4) dan *teamwork* (X5), berpengaruh secara serempak terhadap variabel terikat yaitu *employee engagement* (Y). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Anitha (2014) dimana variabel-variabel bebasnya juga berpengaruh secara serempak terhadap variabel terikatnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja,

kompensasi dan *teamwork* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *employee engagement* di Hotel Ibis terbukti.

Sedangkan, jika dilihat secara parsial, dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* (Y) di Ibis Hotel. Hal ini dapat dilihat dari tabel, dimana nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, yaitu $0,756 < 2,052$. Variabel lingkungan kerja (X2) juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* (Y) dengan nilai $1,676 < 2,052$. Selanjutnya, variabel kompensasi (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* (Y) dengan nilai $0,545 < 2,052$. Kemudian, variabel pelatihan (X4) juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* (Y) dan malah berpengaruh negatif dengan nilai $-1,830 < 2,056$. Hal ini disebabkan karena variabel pelatihan tidak memenuhi salah satu uji asumsi klasik yaitu linieritas. Dan variabel bebas terakhir adalah *teamwork* (X5) yang berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* (Y) dengan nilai $4,017 > 2,052$. Sehingga dari hasil pengolahan data uji t dapat disimpulkan bahwa dari hipotesis kedua yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan dan *teamwork* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *employee engagement* hanya, *teamwork* yang berpengaruh secara parsial ke *employee engagement* di Hotel Ibis Surabaya. Dengan kata lain hipotesis kedua tidak terbukti. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Anitha (2014) dimana penelitian yang dilakukan secara parsial juga menunjukkan hanya lingkungan kerja dan *teamwork* yang berpengaruh secara parsial dan signifikan dari 7 variabel yang Anitha gunakan. Begitu juga dengan hasil penelitian Ravikumar (2013) dimana *teamwork* juga berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Dan untuk hipotesis ketiga yaitu lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap *employee engagement* tidak terbukti. Sebab dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan adalah *teamwork*. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Anitha (2014) karena dalam penelitian yang dilakukannya, variabel lingkungan kerja yang berpengaruh paling dominan. Kemudian dari hasil wawancara dengan *human resources department* mendapatkan informasi bahwa hanya 4 orang karyawan (8,3%) dari 36 orang yang berhenti bekerja atau keluar dari pertama buka sampai sekarang dari Hotel Ibis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah bekerja lama di Hotel Ibis dan merasa nyaman dengan teman kerjanya dan menjadi *engaged* sehingga menjadi *team* yang solid dan memberikan dampak yang positif terhadap Hotel Ibis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Profil responden di Hotel Ibis, Jemursari, Surabaya menunjukkan bahwa dalam penelitian ini di dominasi oleh jenis kelamin pria dengan 72% dan sisanya adalah perempuan. Sedangkan, pada usia responden di dominasi di umur 21-30 tahun dengan 78%. Pada bagian departmen didominasi di bagian *accounting* dengan 22%. Dan yang terakhir adalah lama bekerja karyawan yang di dominasi lebih dari 1 tahun yaitu 53% atau dengan kata lain karyawan yang bekerja dari awal buka Hotel Ibis sampai sekarang.
2. Dari jawaban responden yang telah terkumpul dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan yang memiliki rata-rata nilai yang baik. Sehingga menunjukkan bahwa responden sudah cukup puas dengan lingkungan kerja dan pelatihan yang didapat.
3. Kemudian dari variabel kepemimpinan, kompensasi dan *teamwork* memiliki rata-rata yang cukup baik. Sehingga menunjukkan bahwa responden merasa kurang dalam 3 hal tersebut.
4. Dari hasil analisa uji F didapatkan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3), pelatihan (X4) dan *teamwork* (X5) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *employee engagement*. Dengan kata lain hipotesis pertama terbukti.
5. Kemudian dari hasil analisa uji t didapatkan bahwa hanya *teamwork* yang secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Dengan kata lain hipotesis kedua tidak terbukti.
6. Dan hasil di hipotesis ketiga tidak terbukti karena bukan lingkungan kerja yang dominan dalam penelitian ini melainkan *teamwork*.

Saran

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengusulkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Hotel Ibis disarankan mempertahankan karyawan yang sekarang, karena karyawan yang sekarang memiliki *teamwork* yang sangat baik bahkan mungkin telah menjadi *team* yang solid antar departmen. Hal ini sangat baik sehingga mendorong *engaged* antar karyawan menjadi kokoh. Dan secara jangka panjang akan membuat perusahaan tetap berkembang dan semakin maju.
2. Bagi pihak Hotel Ibis disarankan meningkatkan indikator *teamwork* mengenai setiap anggota dalam *team* dapat menyepakati misi *team* dan dapat menaati peraturan yang berlaku sehingga karyawan dapat menjadi lebih *engaged* bagi perusahaan. Dapat dilakukan dengan cara misi *team* sering disosialisasikan di dalam *briefing team*.
3. Disarankan meningkatkan indikator yang cukup baik di kepemimpinan yaitu pemimpin sebagai sumber inspirasi, memiliki visi, menjadi panutan dan menekankan peran penting karyawan dalam mencapai misi perusahaan. Indikator di atas dapat ditingkatkan dengan cara memberikan waktu untuk bertemu atau *gathering* antara pemimpin dengan karyawan dan juga selalu mengingatkan karyawan tentang visi perusahaan. Kemudian meningkatkan pada

indikator lingkungan kerja yaitu atasan memberikan kritik dan saran yang positif pada apa yang dikerjakan oleh karyawan. Indikator di atas dapat ditingkatkan dengan cara pemimpin memberikan evaluasi di akhir *shift* kerja karyawan. Dan yang terakhir disarankan untuk meningkatkan indikator kompensasi yaitu karyawan mendapatkan gaji sesuai upaya kerja yang dilakukan dan mendapat bonus dari hasil kerja yang dilakukan dengan mengkaitkan upaya/kontribusi karyawan dengan penilaian kinerja yang berdampak pada bonus yang karyawan peroleh. Hal ini akan memberikan dampak positif bagi perusahaan didalam meningkatkan *engagement* karyawan.

4. Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan *teamwork* dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 51% terhadap *employee engagement* di Hotel Ibis, Jemursari, Surabaya. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel bebas yang lain dikarenakan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement*. Misalnya: *organizational policies, workplace well-being, communication, empowerment, career development*, (Anitha, 2014; Ravikumar, 2013).

DAFTAR REFERENSI

- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63 (3), 308 – 323.
- Azeem, M.F., Rubina, Paracha, A. T. (2013). Connecting training and development with employee engagement : How does it matter?. *World Applied Sciences Journal*, 28 (5), 696-703.
- Corace, C. J. (2007). Engagement enrolling the quiet majority. *Organizational Development Journal*, 25, 171-175.
- Cozby, P.C., & Bates, S.C. (2012). *Methods in Behavioral Research*. Singapore: McGraw-Hill.
- Deci, E.L. and Ryan, R.M. (1987), The support of autonomy and the control of behaviour. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (6), 1024-1037.
- Dewangga, L. (2015). *Peranan Employee Engagement Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia.
- Francis, D. and Young, D. (1979). *Improving Work Group: A Practical Manual for Teambuilding*. California : University Associates.
- Fleming, J. H. & Asplund, J. (2007). *Human Sigma: Managing The Employee Customer Encounter*. Washington, DC : Gallup Press.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi 5)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hughes, R.L., Ginnet, R.C., Curphy, G.J. (2009). *Leadership : Enhancing The Lessons Of Experience*. Boston : McGrwa-Hill Irwin.
- Huszco, G. (1990). Training for teambuilding. *Training and Development Journal*, 44 (2), 37-43.
- Jumaili, S. (2005). Kepercayaan terhadap teknologi sistem informasi baru dalam evaluasi kinerja individual. *Simposium Nasional Akuntansi VIII September*, 2, 722-735.

- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement of work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.
- Masih, E., Singh, V.P. & Tirkey, M.R. (2013). Employee engagement : Engaging employees at work place. *International Journal of Management*, 4 (5), 69-77.
- Maslach, C., Wilmar, B., Schaufeli, Michael, P., Leiter. (2001). Job burnout. *Annu. Rev. Psychol Journal*, 52, 397-422.
- Mathis, R.L. & John, H.J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Eds.). Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (2005). *Human Resource Management*. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Moretti, M. & Postružnik, N. (2011). *Stress Management And Employee Engagement: A Case Study*. Europe : Armida Publications.
- Nancy, P.E.G. (2009). Leadership's impact on employee engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 30 (4), 365 – 385.
- Nimalathan, B. (2012). Job satisfaction and employee's work performance : A case study of people's bank in Jaffna, Peninsula, Sri Lanka. *Management and Marketing Journal*, 8, 43-47.
- Nitisemito, A.S. (2000). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd edition)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Priyatno, D. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 16*. Yogyakarta : Andi.
- Ravikumar, T. (2013). A study on impact of teamwork, work culture, leadership and compensation on engagement level of employees in msme in india. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2 (8), 175-185.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement : A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 3, 44 – 51.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sihotang.A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Pradnya Paramita.
- Sikula, A. F. (1981). *Personnel Administration and Human Resources Management*. (John Wiley & Sons Inc, Eds.). New York : 4 Wiley.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. (2009). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tarkenton, F. (1986). Tarkenton on teambuilding. *Management Solution Journal*, 31, 30.
- Tjiptono, F. & Diana, A. (2000). *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi.
- Tritch, T. (2003). Engagement drives results at new century. *Gallup Management Journal*, 1, 3-5.
- Wallace, L. and Trinko, J. (2009). Leadership and employee engagement. *Public Management Journal*, 91 (5), 10-13.