

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reputasi Perusahaan dan
Komitmen Afektif terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Wulandari
Bangun Laksana Tbk**

Beril Nadia Nindy Paramesty¹, Bowo Santoso²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
berilnadianp@gmail.com¹, bowo.santoso.mnj@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

Evaluation of a company's success can depend on the effectiveness of its human resource management. One of the main objectives of this management is to foster employee involvement, as it has been shown that when employees develop a sense of attachment to the workplace, they tend to exert their best efforts in carrying out tasks to the best of their abilities. This research aims to determine the influence of the non-physical work environment, company reputation, and affective commitment on employee engagement at PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk. The research method applied is a quantitative research method. The samples in this research were employees of the project division and HRD&GA at PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk. The sampling technique used a saturated sampling method with 37 respondents obtained by distributing questionnaires. The data analysis technique uses Partial Least Square (PLS) software. The research results explain that the variables of non-physical work environment, company reputation, and affective commitment positively and significantly influence employee engagement at PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk.

Keywords: *Employee Engagement; Affective Commitment; Non-Physical Work Environment; Company Reputation.*

ABSTRAK

Evaluasi keberhasilan suatu perusahaan dapat bergantung pada efektivitas manajemen sumber daya manusianya. Salah satu tujuan utama dari pengelolaan ini yakni guna menumbuhkan keterlibatan karyawan, seperti yang telah ditunjukkan bahwasanya ketika karyawan mengembangkan rasa keterikatan terhadap tempat kerja, mereka cenderung mengerahkan upaya terbaik dalam melaksanakan tugas dengan kemampuan terbaik mereka. Tujuan dari penelitian ini yakni guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, reputasi perusahaan, serta komitmen afektif terhadap keterikatan karyawan di PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk. Metode penelitian yang diterapkan yakni metode penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini yakni karyawan divisi project serta HRD&GA pada PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk. Teknik pengambilan sampel menerapkan metode sampling jenuh dengan responden yakni 37 orang yang didapat dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menerapkan perangkat lunak Partial least Square (PLS). Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya variabel lingkungan kerja non fisik, reputasi perusahaan serta komitmen afektif membawa pengaruh secara positif serta signifikan terhadap keterikatan karyawan pada PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk.

Kata kunci: Keterikatan Karyawan; Komitmen Afektif; Lingkungan Kerja Non Fisik; Reputasi Perusahaan.

PENDAHULUAN

Munculnya Revolusi Industri 4.0 telah membawa kemajuan industri yang pesat, sehingga menghasilkan efek transformatif di beberapa sektor industri. Kehadiran sumber daya manusia berkualitas tinggi yang menunjukkan tingkat efektivitas kerja yang tinggi merupakan faktor kunci bagi perusahaan yang ingin meningkatkan profitabilitas dan produktivitasnya. Selain itu, orang-orang ini memainkan peran penting dalam memastikan keberlangsungan hidup perusahaan ketika jangka panjang. Salah satu bahan untuk membangun pondasi awal pada suatu perusahaan ketika melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik ialah bagaimana keterikatan karyawan yang dialami oleh karyawan pada pekerjaan dalam perusahaannya. Dalam penelitian oleh Kompas dan Sridevi (2010) menerangkan bahwasanya ketika seorang karyawan mengalami rasa keterikatan terhadap tempat kerjanya, mereka cenderung mengembangkan perasaan peduli, memiliki, dan menganggap diri mereka sebagai bagian integral dari Perusahaan sehingga mereka lebih cenderung untuk terlibat dalam hubungan aktif dengan perusahaan, yang mana berkontribusi terhadap kesuksesan dan profitabilitas perusahaan secara keseluruhan. Begitu pula di dalam suatu perusahaan swasta, perlu memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterikatan pada perusahaannya, PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk merupakan perusahaan swasta yang terletak di Balikpapan Kalimantan Timur.

Sesuai data yang diperoleh oleh penulis pada PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk, bahwasanya ketika tahun 2020 hingga dengan tahun 2022 lalu, terdapat penurunan keterikatan karyawan yang ditunjukkan pada karyawan yang ada di divisi HRD&GA dan *project* yang merupakan merupakan dua divisi yang memiliki karyawan tetap terbanyak serta memiliki banyak karyawan yang telah bekerja lima tahun lebih. Divisi tersebut memiliki persentase rata-rata kenaikan yang signifikan pada data *turnover*, dari tahun 2020 yang semula 0% menjadi 13,33% pada divisi HRD & GA di tahun 2021, sedangkan divisi Project semula 0% menjadi 4,08%. Pada tahun 2021 ke 2022 juga mengalami kenaikan yang signifikan pada divisi HRD & GA dari 13,33% menjadi 22,22% serta divisi Project dari 4,08% menjadi 7,69%. Terjadinya penurunan keterikatan karyawan disebabkan oleh fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja dan komitmen karyawan. Rendahnya keterikatan karyawan tersebut dapat berasal dari lingkungan kerja dalam perusahaan maupun komitmen yang dimiliki oleh karyawan tersebut. "Keterikatan karyawan dapat didefinisikan sebagai partisipasi aktif dan semangat yang ditunjukkan oleh individu dalam upaya profesional mereka". Fenomena tingginya tingkat pergantian staf dari tahun ke tahun menunjukkan rendahnya tingkat keterikatan karyawan ataupun kurangnya loyalitas terhadap perusahaan (Fauzia and Marwansyah 2020). Maka dari itu, perusahaan harus bisa membangun hubungan yang dapat menimbulkan keterikatan pada karyawan sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya.

Keberadaan kehidupan manusia pada hakikatnya saling terkait dengan berbagai faktor lingkungan, sehingga terjalin hubungan yang mendalam dan saling berhubungan antara manusia dengan lingkungan sekitarnya. Dalam perihal ini, individu secara konsisten berupaya untuk menyesuaikan diri dengan beragam keadaan dalam konteks ekologi terdekatnya. Lingkungan kerja non fisik pegawai pada hakikatnya berkaitan dengan suasana kerja yang menumbuhkan semangat pegawai dan menumbuhkan keinginan kuat dalam bekerja. Akibatnya, keterlibatan karyawan terjalin di antara individu-individu di dalam perusahaan, dipengaruhi oleh lingkungan kerja unik yang mereka temui. Lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif (Antony 2019). Menurut Haydon (2020) dalam (Haryanto 2021) "Untuk mencapai kesuksesan dalam kompetisi, pertama-tama harus meraih kemenangan dalam lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya memprioritaskan kehadiran karyawan harus menjadi fokus utama perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya di pasar internasional (Reputasi Perusahaan). Maka, sangat penting bahwasanya karyawan merasa terlibat dalam perusahaan dan merupakan komponen penting dari kesuksesan perusahaan (Haryanto 2021). Keterikatan karyawan akan meningkat jika mereka mengalami budaya perusahaan positif (reputasi perusahaan), yang akan membuat mereka merasa lebih dihargai serta dihormati ketika bekerja untuk perusahaan tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk yang merupakan sebuah perusahaan swasta bergerak dalam bidang pengembangan property di Kota Balikpapan, perusahaan ini menaungi kepemilikan Balikpapan Super Block kawasan terpadu seluas 14 hektar yang terdiri dari hotel berbintang lima, bangunan kondominium, gedung apartemen, perkantoran, pusat perbelanjaan, serta pusat hiburan (restoran, toko, dan lainnya). Menurut observasi yang telah penulis laksanakan, lingkungan kerja non fisik pada perusahaan ini sudah cukup baik dari segi fasilitas seperti ruangan yang ber-AC, kursi yang nyaman serta keamanan yang diberikan kepada karyawan. Namun berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan terlihat bahwasanya terdapat kurangnya hubungan seperti dukungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Sesuai pernyataan Anoraga (2010) dalam (Priambodo et al., 2019) komitmen organisasi diidentifikasi sebagai penentu signifikan keterikatan karyawan. Tingkat komitmen yang ditunjukkan oleh suatu organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan hasil usahanya, yang pada akhirnya akan menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan, bahwasanya banyak karyawan yang memilih untuk bertahan di perusahaan tersebut karena keinginan individu masing-masing, dibuktikan dengan terdapat banyak karyawan dengan masa kerja 3 tahun lebih pada PT. Wulandari Bangun Laksana sehingga penelitian ini berfokus pada komitmen afektif. Secara khusus, komitmen afektif menangkap keinginan yang diinternalisasi seseorang untuk mengikuti suatu tindakan seperti mengerahkan upaya dalam pekerjaannya (Alqudah et al., 2022). Meyer (2002) dalam (Batra & Rastogi, 2023) menunjukkan bahwasanya komitmen afektif adalah satu-satunya komponen dalam tiga model komponen yang berkaitan dengan konseptualisasi umum komitmen organisasi, sedangkan komitmen

normatif dan berkelanjutan lebih mengacu pada persepsi sosial dan biaya material saat meninggalkan organisasi (Solinger et al., 2008). Karyawan didorong untuk menunjukkan semangat dan antusiasme yang tinggi di samping komitmen yang tinggi. Ini merupakan ciri karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi untuk pekerjaan mereka (Priambodo, Darokah, and Diah Sari 2019).

Tabel 1. Data Absensi PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk

Kriteria Absensi	Tahun		
	2020	2021	2022
Sakit	13	9	13
Cuti	8	8	11
Izin	10	10	13
Alpha	5	6	8
Jumlah hari absensi	36	33	45
Jumlah hari kerja	264	264	264
Jumlah karyawan	37	37	37
Presentase absensi	13.6%	13%	17%
Presentase kehadiran	86.4%	87.50%	82.95%

Sumber : PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk

Berdasarkan data yang penulis dapatkan pada PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk terdapat kendala pada beberapa karyawan yang masih belum berkomitmen penuh terhadap perusahaan. bahwasanya terjadi sedikit penurunan tingkat absensi pada tahun 2020 yaitu yakni 13,6% menjadi 13% pada tahun 2021, namun terjadi kenaikan yang signifikan pada tingkat absensi tahun 2022 menjadi sejumlah 17%. Begitupula dengan tingkat kehadiran pada tahun 2020 yang yakni 86,4% menjadi 87,50%, namun terjadi penurunan pada tahun 2022 menjadi yakni 82,95%. Hal tersebut yang mendasari rendahnya komitmen karyawan pada PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk. Lingkungan kerja ikut berperan penting dalam mengatasi rendahnya keterikatan kerja karyawan, karena karyawan cenderung memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan kesejahteraan emosional yang positif ketika mereka merasakan lingkungan kerja mereka ditandai dengan kondisi yang menguntungkan (Firnanda and Wijayati 2021), sehingga akan tercipta suatu hubungan yaitu keterikatan karyawan pada perusahaan. Reputasi perusahaan pun ikut berperan dalam keterikatan karyawan, berdasarkan penelitian oleh Gatzert dan Schmit dalam Haryanto (2021) bahwasanya perusahaan yang memiliki reputasi lebih kuat biasanya memiliki keunggulan kompetitif dalam proses rekrutmen, sehingga menghasilkan peningkatan volume pelamar pekerjaan dan kandidat yang lebih berkualitas. Jika keterikatan karyawan tinggi maka kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga dapat menciptakan reputasi perusahaan yang unggul. Jha & Kumar menyatakan bahwasanya karyawan yang terikat merupakan seseorang memiliki hubungan serta komitmen yang kuat guna perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi serta semangat serta

antusias yang tinggi yakni ciri karyawan yang memiliki keterikatan dengan tanggung jawab pada pekerjaannya (Firnanda and Wijayati 2021).

Sesuai latar belakang tersebut penulis memiliki ketertarikan guna mengambil pokok permasalahan mengenai judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reputasi Perusahaan Dan Komitmen Afektif Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk”**

TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja mencakup beberapa faktor yang mengelilingi dan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tanggung jawabnya. Faktor-faktor tersebut antara lain pelayanan pegawai, kondisi kerja, dan hubungan internal pegawai dalam perusahaan terkait (Kosanke 2019). Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya lingkungan kerja berperan sebagai faktor motivasi bagi pegawai, menumbuhkan rasa nyaman dan semangat, yang pada akhirnya akan memproduksi kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pentingnya lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan tidak dapat diabaikan. Terdapat delapan indikator dari variabel lingkungan kerja non fisik menurut Moos dalam Kumar & Sia (2012), adalah Relasi dengan rekan kerja (*Peer Cohesion*), Dukungan Pengawas (*Supervisor Support*), Otonomi (*Autonomy*), Orientasi Tugas (*Task Orientation*), Tekanan Kerja (*Work Pressure*), Kejelasan (*Clarity*), Kontrol (*Control*), Kenyamanan Fisik (*Physical Comfort*)

Reputasi Perusahaan

Reputasi perusahaan (*Corporate Reputation*) yakni berbagai perspektif yang dianut oleh semua pihak yang terlibat, termasuk pemangku kepentingan internal serta eksternal, serta masyarakat umum, terhadap perusahaan. Pembentukan reputasi perusahaan yang baik sangat penting untuk menumbuhkan kepercayaan di antara berbagai pemangku kepentingan, sehingga memperkuat perusahaan terhadap faktor-faktor eksternal di luar kendalinya yang dapat melemahkan posisinya (Haryanto 2021). Terdapat empat indikator dari variabel reputasi perusahaan (*corporate reputation*) menurut Ponzi dalam Shirin & Kleyn (2017), adalah Perasaan terhadap perusahaan (*Company Feeling*), Keyakinan terhadap perusahaan (*Company Confidence*), Mengagumi dan menghormati perusahaan (*Admire and Respect*), Reputasi perusahaan secara keseluruhan (*Overall Reputation*)

Komitmen Afektif

Komitmen afektif mengarah pada keterikatan emosional seorang karyawan terhadap organisasinya, yang pada gilirannya dibentuk oleh karyawan yang mengenali dan terlibat dalam merek organisasi. Komitmen afektif dikaitkan dengan peningkatan perilaku yang dapat dipercaya di tempat kerja, yang meningkatkan kemungkinan bahwasanya karyawan akan memperoleh sumber daya yang diperlukan untuk mempraktikkan ide-ide kreatif (Odoardi et al. 2019). Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya komitmen afektif merupakan perilaku ketika karyawan memiliki identifikasi yang kuat dengan tujuan serta nilai organisasi mereka, ataupun memiliki kemauan yang kuat guna bekerja keras untuk organisasi

mereka Terdapat empat indikator dari variabel komitmen afektif (*affective commitment*) sesuai pernyataan Meyer dan Allen dalam Wallace (2011), adalah Karakteristik Pribadi (*Personal Characteristic*), Pengaturan Organisasi (*Organizational Structure*) dan Pengalaman Kerja (*Work Experiences*)

Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan adalah konstruksi terkait pekerjaan yang beragam, dan menyangkut emosional dan intelektual karyawan komitmen, keterlibatan, semangat kerja. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi lebih mungkin melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya secara aktif dan efektif, serta menunjukkan keterlibatan kognitif dan emosional dalam pekerjaan mereka di dalam perusahaan (Puspita et al. 2017). Indikator dalam mengukur keterikatan karyawan (*employee engagement*) menurut Schaufeli dan Bakker dalam Shirin dan Kleyn (2017) adalah Kognitif (*Cognitive*), Absorpsi (*Absorption*), Emosional (*Emotional*), Dedikasi (*Dedication*) dan Semangat (*Vigor*)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini yakni penelitian kuantitatif, terdapat 4 variabel pada penelitian ini yakni lingkungan kerja non fisik, reputasi perusahaan dan komitmen afektif selaku variabel independen, serta keterikatan karyawan yakni selaku variabel dependen. Skala pengukuran yang diimplementasikan pada penelitian ini yakni skala ordinal, khususnya memakai metodologi skala Likert. Penelitian ini menerapkan metode sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampelnya. Metode ini melibatkan pengambilan sampel seluruh anggota populasi, yang dapat dilakukan jika ukuran populasi relatif kecil ataupun jika tujuan penelitian adalah untuk mencapai kesalahan minimal dalam generalisasi. Maka dari itu, sampel pada penelitian ini yakni semua anggota populasi selaku sampel yakni karyawan pada PT Wulandari Bangun Laksana Tbk divisi HRD & GA dan Project yang berjumlah 37 orang. Jenis data yang dipakai yakni data primer serta sekunder. Teknik pengumpulan data primer diperoleh dengan membagikan kuesioner serta data sekunder diperoleh dengan studi kepustakaan yang mencakup artikel, buku, serta website resmi yang berhubungan dengan topik penelitian. Teknik analisis data pada penelitian ini menerapkan *Partial Least Square (PLS)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada output tabel *outer loading* yakni dengan melihat nilai dari besarnya *Factor Loading*.

Tabel 2. Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1.1 <- LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X1)	0.838	0.833	0.059	14.134	0.000

X1.2 <- LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X1)	0.866	0.87	0.032	27.124	0.000
X1.3 <- LINGKUNGAN KERJA (X1)	0.922	0.916	0.036	25.658	0.000
X1.4 <- LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X1)	0.836	0.828	0.057	14.544	0.000
X1.5 <- LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X1)	0.861	0.854	0.052	16.722	0.000
X1.6 <- LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X1)	0.852	0.851	0.041	20.556	0.000
X1.7 <- LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X1)	0.762	0.754	0.084	9.123	0.000
X1.8 <- LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X1)	0.857	0.842	0.067	12.83	0.000
X2.1 <- REPUTASI PERUSAHAAN (X2)	0.87	0.867	0.048	18.141	0.000
X2.2 <- REPUTASI PERUSAHAAN (X2)	0.892	0.885	0.046	19.59	0.000
X2.3 <- REPUTASI PERUSAHAAN (X2)	0.79	0.786	0.068	11.683	0.000
X2.4 <- REPUTASI PERUSAHAAN (X2)	0.878	0.872	0.049	17.799	0.000
X3.1 <- KOMITMEN AFEKTIF (X3)	0.83	0.824	0.066	12.548	0.000
X3.2 <- KOMITMEN AFEKTIF (X3)	0.878	0.875	0.042	20.705	0.000
X3.3 <- KOMITMEN AFEKTIF (X3)	0.832	0.804	0.105	7.938	0.000
Y1 <- KETERIKATAN KARYAWAN (Y)	0.716	0.712	0.086	8.278	0.000
Y2 <- KETERIKATAN KARYAWAN (Y)	0.846	0.843	0.052	16.255	0.000
Y3 <- KETERIKATAN KARYAWAN (Y)	0.789	0.788	0.059	13.285	0.000
Y4 <- KETERIKATAN KARYAWAN (Y)	0.835	0.826	0.064	12.957	0.000
Y5 <- KETERIKATAN KARYAWAN (Y)	0.706	0.688	0.122	5.792	0.000

Sumber : Output SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil tersebut, semua indikator reflektif pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Reputasi Perusahaan (X2), Komitmen Afektif (X3) serta Keterikatan Karyawan (Y), memperlihatkan factor loading (original sample) >

0,7 serta ataupun signifikan, sehingga hasil pengujian semua indikator sudah memenuhi Convergen Validity ataupun validitasnya baik.

Tabel 3. Cross Loading

	X1 (Lingkungan Kerja Non Fisik)	X2 (Reputasi Perusahaan)	X3 (Komitmen Afektif)	Y (Keterikatan Karyawan)
X1.1	0.838	0.497	0.424	0.554
X1.2	0.866	0.405	0.508	0.617
X1.3	0.922	0.376	0.410	0.564
X1.4	0.836	0.252	0.320	0.439
X1.5	0.861	0.323	0.404	0.495
X1.6	0.852	0.339	0.451	0.531
X1.7	0.762	0.491	0.510	0.587
X1.8	0.857	0.362	0.338	0.445
X2.1	0.439	0.870	0.694	0.738
X2.2	0.499	0.892	0.620	0.747
X2.3	0.189	0.790	0.555	0.610
X2.4	0.405	0.878	0.722	0.767
X3.1	0.490	0.664	0.830	0.721
X3.2	0.357	0.627	0.878	0.781
X3.3	0.443	0.639	0.832	0.619
Y1	0.486	0.659	0.632	0.716
Y2	0.608	0.734	0.693	0.846
Y3	0.528	0.696	0.669	0.789
Y4	0.531	0.565	0.680	0.835
Y5	0.268	0.599	0.600	0.706

Sumber : Output SmartPLS, 2023

Data di atas menunjukkan bahwasanya tiap indikasi dalam variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* tertinggi pada masing-masing variabel yang terkandung di dalamnya. Oleh sebab itu, indikator-indikator yang diterapkan pada penelitian ini menunjukkan *discriminant validity* yang kuat ketika menggabungkan variabel-variabelnya.

Tabel 4. AVE, Composite Reliability, R Square

	AVE	Composite Reliability	R Square
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0.723	0.954	
Reputasi Perusahaan (X2)	0.737	0.918	
Komitmen Afektif (X3)	0.717	0.884	
Keterikatan Karyawan (Y)	0.609	0.886	0.842

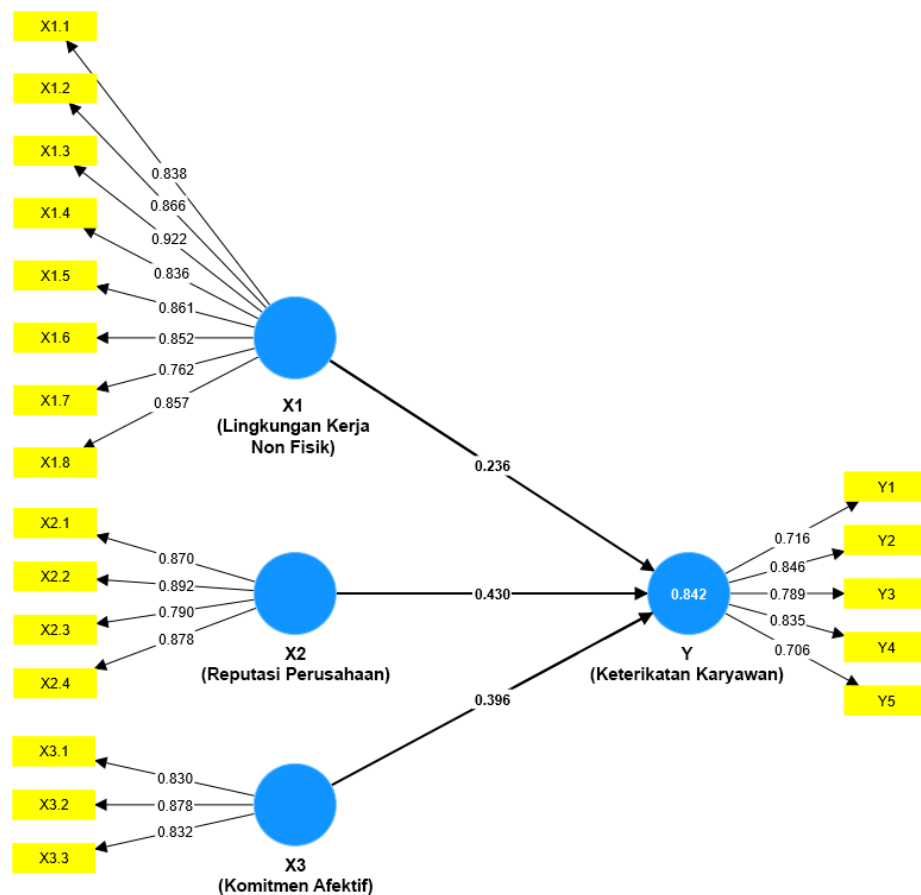
Sumber : Output SmartPLS, 2023

Berdasarkan data pada tabel terlihat bahwasanya temuan uji AVE menunjukkan bahwasanya nilai (AVE) melampaui ambang batas 0,5. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwasanya konstruk (dimensi) serta variabel yang dilakukan penelitian pada penelitian ini mempunyai validitas yang memuaskan. Hasil uji reliabilitas komposit menunjukkan nilai reliabilitas komposit melebihi ambang batas 0,7. Oleh sebab itu, bisa diambil kesimpulan bahwasanya konstruk dan variabel yang diteliti pada penelitian ini menunjukkan sudah reliabel.

Nilai R-square untuk variabel Keterikatan Karyawan (Y) di atas dapat diketahui yakni 0,842. Maka dapat disimpulkan bahwasanya model kuat. Dapat disimpulkan pula bahwasanya yakni 84,2% Keterikatan Karyawan dipengaruhi oleh variable Lingkungan Kerja Non Fisik, Reputasi Perusahaan, Komitmen Afektif, sedangkan 15,8 % sisanya dipengaruhi oleh variable lain.

Analisis Model PLS



Gambar 1. Analisis Model PLS (data diolah, 2023)

Sumber : Output SmartPLS, 2023

Gambar yang tersedia menampilkan nilai *factor loading* guna setiap indikator, dilambangkan dengan nilai yang ada pada atas tanda panah yang menghubungkan variabel (konstruk) serta indikator. Disisi lain, gambar juga menampilkan koefisien jalur yang diwakili oleh nilai-nilai yang ditempatkan di atas tanda panah yang menghubungkan variabel eksogen serta variabel endogen. Disisi lain, juga bisa mengamati besaran R-Square yang terletak pada lingkaran variabel endogen.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
X1_Lingkungan Kerja NonFisik -> Y_Keterikatan Karyawan	0.236	0.236	0.065	3.625	0.000
X2_Reputasi Perusahaan -> Y_Keterikatan Karyawan	0.430	0.423	0.116	3.717	0.000
X3_Komitmen Afektif -> Y_Keterikatan Karyawan	0.396	0.404	0.114	3.480	0.001

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari tabel diatas dikatakan bahwasanya, lingkungan kerja non fisik (X1) membawa pengaruh positif terhadap Keterikatan Karyawan (Y) bisa diterima, dengan path coefficients yakni 0,236, serta nilai uji T yakni 3,625 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$), sehingga mempunyai pengaruh yang signifikan secara langsung. Serta Reputasi Perusahaan (X2) membawa pengaruh positif terhadap Keterikatan Karyawan (Y) bisa diterima, dengan path coefficients yakni 0,430 serta nilai T-Statistik yakni 3,717 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$), yang mana mempunyai pengaruh yang signifikan secara langsung. Serta Komitmen Afektif (X3) membawa pengaruh positif terhadap Keterikatan Karyawan (Y) bisa diterima, dengan path coefficients yakni 0,396 serta nilai T-Statistik yakni 3,480 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$), maka mempunyai pengaruh yang signifikan secara langsung. Begitu pula dengan hasil P-Value, Nilai p-values semua hipotesis kurang dari (<) 0,05, maknanya diperoleh pengaruh yang signifikan secara langsung antara variabel independen Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Reputasi Perusahaan (X2), maupun Komitmen Afektif (X3) terhadap variabel dependen Keterikatan Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Keterikatan Karyawan (Y)

Karyawan cenderung mengalami tingkat motivasi dan kepuasan yang tinggi ketika mereka menganggap lingkungan kerja non fisik memiliki karakteristik yang menguntungkan yang meningkatkan perasaan bahagia, aman, nyaman. Sehingga hal tersebut akan meningkatkan keterikatan karyawan pada karyawan (Firnanda and Wijayati 2021). Berdasarkan hasil analisis penelitian dengan metode pengujian hipotesis menggunakan *bootstrapping* oleh *software SmartPLS* menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja membawa pengaruh secara langsung yang signifikan

serta positif terhadap keterikatan karyawan. Perihal tersebut menerangkan bahwasanya dengan makin baik lingkungan kerja non fisik yang dipunyai oleh karyawan di perusahaan tersebut, maka perilaku keterikatan karyawan pada perusahaan tersebut akan makin tinggi.

Hasil analisis sesuai *factor loading* pada variabel lingkungan kerja non fisik menerangkan bahwasanya indikator yang paling membawa pengaruh terhadap lingkungan kerja non fisik adalah Otonomi. Dimana karyawan dapat membuat keputusan sendiri dalam kebebasan berekspresi tentang apa yang mereka rasakan selama bekerja. Kebebasan karyawan dalam berkespresi tentang apa yang mereka rasakan menjadi kunci utama dalam lingkungan kerja pada kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan akan senantiasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, sekaligus juga dapat menghindari penurunan keterikatan karyawan pada perusahaan dikarenakan ketidaknyamanan yang di rasakan oleh karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikerjakan oleh Firnanda dan Wijayati (2021) dengan hasil penelitian menerangkan Lingkungan Kerja memiliki dampak positif serta signifikan kepada Keterikatan Karyawan pada karyawan PT. Pesona Arnos Beton. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dikerjakan oleh Kumar dan Sia (2012) dengan hasil penelitian menerangkan Lingkungan Kerja memiliki dampak positif serta signifikan kepada Keterikatan Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada karyawan di PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk.

Pengaruh Reputasi Perusahaan terhadap Keterikatan Karyawan

Persepsi terhadap reputasi suatu perusahaan mencakup seluruh pemangku kepentingan, termasuk karyawan. Pembentukan reputasi perusahaan yang baik sangat penting untuk menjaga kepercayaan dan ketahanan karyawan dalam menghadapi perkembangan yang tidak terkendali (Haryanto, 2021). Berdasarkan hasil analisis penelitian dengan metode pengujian hipotesis menggunakan *bootstrapping* oleh *software SmartPLS* menunjukkan bahwasanya reputasi perusahaan membawa pengaruh secara langsung yang signifikan serta positif terhadap keterikatan karyawan. Perihal tersebut menerangkan bahwasanya dengan makin baik reputasi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, maka keterikatan karyawan di setiap individu pada perusahaan tersebut akan makin tinggi.

Hasil analisis sesuai *factor loading* pada variabel reputasi perusahaan menerangkan bahwasanya indikator yang paling membawa pengaruh terhadap reputasi perusahaan adalah Mengagumi dan menghormati perusahaan (*Admire and Respect*). Dengan perusahaan yang dikagumi dan dihormati oleh pihak yang berkepentingan contohnya kreditor maupun pemegang saham dan masyarakat luas hal tersebut akan meningkatkan keterikatan karyawan dengan perusahaan. PT. Wulandari Bangun Laksana merupakan salah satu perusahaan terpadang di bidang pengembang properti, dibuktikan dengan kawasan yang dinaunginya yaitu Balikpapan Super Block merupakan kawasan terkemuka dan dikenal oleh banyak masyarakat di Balikpapan dengan berbagai fasilitas seperti pusat perkantoran, hotel, sekolah, serta pusat hiburan lainnya.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dikerjakan oleh Haryanto (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan Reputasi Perusahaan membawa dampak positif serta signifikan kepada Keterikatan Karyawan pada karyawan perusahaan logistik multinasional di Indonesia. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dikerjakan oleh Shirin & Kleyn (2017) menunjukkan Reputasi Perusahaan (*Corporate Reputation*) membawa dampak positif serta signifikan kepada Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) pada karyawan sebuah bank besar di Afrika Selatan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan Reputasi Perusahaan dapat mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada karyawan di PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk.

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Keterikatan Karyawan

Komitmen afektif dapat berkontribusi pada perasaan memiliki dan afiliasi terhadap organisasi yang meningkatkan keterikatan karyawan serta memastikan keberhasilan organisasi (Kaur et al., 2020). Berdasarkan hasil analisis penelitian dengan metode pengujian hipotesis menggunakan *bootstrapping* oleh *software SmartPLS* menunjukkan bahwasanya komitmen afektif membawa pengaruh secara langsung yang signifikan serta positif terhadap keterikatan karyawan. Perihal tersebut menerangkan bahwasanya dengan makin tinggi komitmen afektif yang dimiliki setiap individu perusahaan tersebut, maka keterikatan karyawan pada perusahaan tersebut akan makin tinggi.

Komitmen afektif yang membawa pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan dapat diartikan bahwasanya karyawan memiliki komitmen afektif berupa keterikatan emosional pada perusahaan nya sehingga akan menimbulkan keterikatan karyawan yang tinggi pada setiap individu. Hasil analisis sesuai *factor loading* pada variabel komitmen afektif memperlihatkan bahwasanya indikator yang paling membawa pengaruh terhadap komitmen afektif yakni Pengaturan Organisasi. Dimana secara pribadi karakteristik struktural karyawan tersebut berupa kepedulian karyawan terhadap perusahaan. Kaur (2020) menyatakan bahwasanya komitmen afektif yang tinggi disebabkan oleh karyawan yang terdapat rasa memiliki dan keterlibatan karyawan yang tinggi, pengembangan karir yang baik, serta karyawan akan cenderung bertahan dalam perusahaan dengan waktu yang lama. Hal ini dibuktikan bahwasanya pada PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk pada divisi HRD-GA & Project memiliki mayoritas karyawan dengan masa kerja 10 tahun lebih.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dikerjakan oleh Kaur et al. (2020) dengan hasil penelitian menerangkan Komitmen Afektif membawa dampak positif serta signifikan kepada Keterikatan Karyawan pada karyawan yang bekerja pada sektor BPO (*Business Process Outsourcing*) di India. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan Komitmen Afektif bisa mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada karyawan di PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan yaitu lingkungan kerja non fisik mampu mendukung keterikatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwasanya dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik dimana

karyawan bebas membuat keputusan untuk berekspresinya maka makin mendorong keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Selanjutnya reputasi perusahaan mampu mendukung keterikatan karyawan. Dapat diartikan bahwasanya dengan reputasi perusahaan yang baik dapat meningkatkan kontribusi serta keterikatan karyawan pada perusahaan. Selanjutnya komitmen afektif mampu mendukung keterikatan karyawan. Dapat diartikan bahwasanya dengan komitmen afektif yang baik dapat meningkatkan rasa peduli secara emosional serta keterikatan karyawan pada perusahaan. Saran yang dapat dipertimbangkan yaitu diharapkan kedepannya PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk dapat menjaga lingkungan kerja non fisik pada perusahaan yang memiliki kebebasan berekspresinya, serta diharapkan dapat menjaga reputasi perusahaan yang sudah terbangun, dengan memiliki reputasi perusahaan yang dipercaya oleh semua pihak. Selain itu diharapkan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk untuk tetap berusaha mempertahankan rasa peduli pada setiap karyawan terhadap perusahaan. Dengan menjaga pengalaman bekerja karyawan di perusahaan dengan baik dan positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, R. R., Nursyamsi, I., & Syamsuddin, A. R. (2020). Effect of Quality of Work Life and Employee Engagement towards Job Satisfaction and Employee Performances at PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Makassar Branch. *Global Scientific Journal*, 8(8), 2527–2539.
- Alqudah, I. H. A., Carballo-penela, A., & Ruzo-sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Amri, S. (2022). Pengantar Ilmu Manajemen. Seval Literindo Kreasi.
- Anand, G. (2017). Corporate excellence through governance and employee engagement: A brief analysis. *Journal of Commerce and Management Thought*, 8(3), 554–562. <https://doi.org/10.5958/0976-478X.2017.00033.7>
- Antony. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 96–107.
- Batra, S., & Rastogi, A. (2023). Authentic Leadership, Future Prospects and Affective Commitment in Early Authentic Leadership, Future Prospects and Affective Commitment in Early Career Employees — A Mediation Model. *South Asian Journal of Human Resources Management*. <https://doi.org/10.1177/23220937221148074>
- Chien-Hung, L., & Wen-Cheng, W. (2012). The relationship between affective and continuance organizational commitment. *Journal of Asian Business Strategy*, 2(5), 89–94.
- Fauzia, N. K., & Marwansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 6(1), 33–42. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v6i1.1873>

- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Diponegoro.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Haryanto, H. (2021). Pengaruh Corporate Governance Dan Corporate Reputation Terhadap Employee Engagement (Studi pada sebuah perusahaan logistik multinasional di Indonesia). *Bina Ekonomi*, 24(1), 41–60. <https://doi.org/10.26593/be.v24i1.4485.41-60>
- Herwin, & Abadi, F. (2018). Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Reputasi Vendor Terhadap Keputusan Pembelian Secara Online Dengan Kepercayaan Konsumen Sebagai Variabel Antara. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 353–364.
- Jagannathan, A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Jogiyanto, H., & Abdillah, W. (2015). *Partial Least Square (PLS), Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi.
- Jogiyanto, H., & Abdillah, W. (2017). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Kaur, P., Malhotra, K., & Sharma, S. K. (2020). Moderation-mediation framework connecting internal branding, affective commitment, employee engagement and job satisfaction: an empirical study of BPO employees in Indian context. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(3–4), 327–348. <https://doi.org/10.1108/APJBA-10-2019-0217>
- Kompaso, S. M., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89–96. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p89>
- Kosanke, R. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Status Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kecamatan Way Jepara Lampung Timur. 3(1).
- Kumar, R., & Sia, S. K. (2012). Employee Engagement: Explicating the Contribution of Work Environment. *Management and Labour Studies*, 37(1), 31–43. <https://doi.org/10.1177/0258042X1103700104>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Odoardi, C., Battistelli, A., Montani, F., & Peiró, J. M. (2019). Affective commitment, participative leadership, and employee innovation: A multilevel investigation.

- Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones, 35(2), 103–113.
<https://doi.org/10.5093/jwop2019a12>
- Ponzi, L. J., Fombrun, C. J., & Gardberg, N. A. (2011). RepTrak TM Pulse : Conceptualizing and Validating a Short-Form Measure of Corporate Reputation. 14(1), 15–35. <https://doi.org/10.1057/crr.2011.5>
- Potipiroon, W., & Ford, M. T. (2017). Does Public Service Motivation Always Lead to Organizational Commitment? Examining the Moderating Roles of Intrinsic Motivation and Ethical Leadership. *Public Personnel Management*, 46(3), 211–238. <https://doi.org/10.1177/0091026017717241>
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, R. E. Y. (2019). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>
- Pringgabayu, D., & Kusumastuti, D. (2016). Peningkatan Keterikatan Karyawan Melalui Sistem Rekrutmen, Desain Pekerjaan, Kompensasi dan Iklim Organisasi Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Bina Ekonomi*, 20(10), 163–178.
- Purbayu Budi, S., & Ashari. (2005). Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS. Andi.
- Puspita, E., Sembiring, J., & Ed, M. M. (2016). Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Karyawan Di Kantor Wilayah Pt Perusahaan Listrik Negara (Persero) Kalimantan Barat. *E-Proceeding of Management*, 3(3), 3072–3079.
- Puspita, E., Sembiring, J., Ed, M. M., Madu, G. N., Asawo, S. P., & Gabriel, J. m. o. (2017). Physical workplace environment and employee engagement: A theoretical exploration. *International Journal of Arts and Humanities*, 3(3), 867–884. www.journal-ijah.org
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Shirin, A., & Kleyn, N. (2017). An Evaluation of the Effects of Corporate Reputation on Employee Engagement: The Case of a Major Bank in South Africa. *International Studies of Management and Organization*, 47(3), 276–292. <https://doi.org/10.1080/00208825.2017.1318023>
- Solinger, O. N., Olffen, W. Van, & Roe, R. A. (2008). Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment. 93(1), 70–83. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Wallace, E., de Chernatony, L., & Buil, I. (2011). How Leadership and Commitment Influence Bank Employees' Adoption of their Bank's Values. *Journal of Business Ethics*, 101(3), 397–414. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0728-2>