

## **Pengaruh Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement*: Studi Kasus pada Karyawan PT. Suplintama Maju Semesta di Tomang, Jakarta Barat**

**Aldira March Kharisma<sup>1</sup>, Widi Wahyudi<sup>2</sup>, Rhizky Dirga Pratama<sup>3</sup>, Aris Wahyu Kuncoro<sup>4</sup>**

Universitas Budi Luhur  
aris.wahyukuncoro@budiluhur.ac.id

### **ABSTRACT**

*The study aims to determine the effect of internal communication, work environment and career development on employee engagement in PT. Suplintama Maju Semesta at Tomang, West Jakarta. Using the Non Probability Sampling technique using the saturated method. As many as 52 employees at PT. Suplintama Maju Semesta were taken as respondents in this study. This research was conducted using multiple linear regression methods  $Y = 1,144 + 0,235 X_1 + 0,259 X_2 + 0,267 X_3$  assisted by SPSS version 25 and Microsoft Excel 2016. The result showed that internal communication ( $X_1$ ), work environment ( $X_2$ ) and career development ( $X_3$ ) had a positive and significant effect on employee engagement ( $Y$ ).*

**Keywords:** *Internal Communication, Work Environment, Career Development, Employee Engagement*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap keterlibatan karyawan di PT. Suplintama Maju Semesta di Tomang, Jakarta Barat. Menggunakan teknik *Non Probability Sampling* menggunakan metode *saturated*. Sebanyak 52 karyawan di PT. Suplintama Maju Semesta diambil sebagai responden dalam penelitian ini. *Research* ini dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda  $Y = 1,144 + 0,235 X_1 + 0,259 X_2 + 0,267 X_3$  dibantu oleh SPSS versi 25 dan Microsoft Excel 2016. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Internal ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* ( $Y$ ).

**Kata kunci:** *Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Employee Engagement*

### **PENDAHULUAN**

Peran sumber daya manusia sejatinya adalah sebagai penggerak dalam suatu organisasi, mereka saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. Perusahaan pastinya menginginkan karyawan yang punya komitmen yang tinggi serta ingin senantiasa terlibat dalam setiap proses dalam penyelesaian sebuah pekerjaan. Karyawan yang punya keterlibatan aktif (*engage*) adalah mereka yang punya keinginan besar sebab mereka merasakan ikatan yang kuat antara organisasi dengan dirinya dan ikatan itu yang menumbuhkan rasa komitmen tinggi dalam menjalankan setiap tanggung jawab

yang sudah dilimpahkan. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan perlu dilakukan program pelatihan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia di dalam dunia kerja.

*Employee engagement* bisa diartikan sebagai kondisi psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan pencapaian perusahaan. *Employee engagement* dipandang sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas serta efisiensi kerja. Tanpa dukungan, komitmen dan antusiasme karyawan, tidak akan tercipta dengan baik suatu tujuan organisasi.

Komunikasi internal dapat terjalin pada saat karyawan saling bertukar gagasan, memberi saran maupun informasi yang dapat mendukung jalannya sebuah perusahaan. Terciptanya komunikasi internal adalah dengan mengedepankan sikap saling menghargai dan menghormati satu sama lain, baik antar atasan dengan bawahan maupun rekan kerja yang memiliki jabatan setara.

Lingkungan kerja menjadi salah satu yang mempengaruhi *employee engagement*, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suasana yang dapat dijumpai para pekerja di sekitarnya yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas yang di tanggung-jawabkan. Walaupun lingkungan kerja tidak ikut andil dalam produksi pada sebuah organisasi, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam kenyamanan bekerja dapat mempengaruhi *employee engagement*. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerjanya

Setiap karyawan menginginkan karirnya berkembang agar mereka dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pribadinya. Jenjang karir sering menjadi konflik utama seorang karyawan meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan yang lebih baik di masa depan, sehingga pengelolaan sistem karir yang baik dapat mempertahankan karyawan untuk tetap berada di perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan mengelola dan memperhatikan mereka dengan baik, membuat mereka merasa perlu membalas sesuatu kepada perusahaan yang ditunjukkan melalui *engagement*, dimana karyawan dengan suka rela bekerja dan bersungguh-sungguh untuk membantu perusahaan mencapai sasaran dan tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Employee Engagement* (Studi Kasus Pada PT. Suplintama Maju Semesta di Tomang, Jakarta Barat)".

## **KAJIAN TEORI**

### ***Employee Engagement***

Menurut (Robbins, 2019) *Employee Engagement* adalah partisipasi, kepuasan, dan semangat individu untuk pekerjaannya. Keterlibatan karyawan dapat diukur dengan menanyakan faktor-faktor seperti apakah pekerja merasa kontribusi mereka dihargai, apakah mereka diberi kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru, dan apakah mereka menyukai pekerjaan yang mereka lakukan.

## **Komunikasi Internal**

Menurut Muslih & Ramaditya, (2019) berpendapat terdapat tiga cara perusahaan berkomunikasi dengan karyawan antara lain; komunikasi secara langsung oleh *supervisor*, *face to face communication* dan komunikasi dalam hal pekerjaan. Komunikasi internal dapat dikatakan pula sebagai sarana pertukaran informasi dalam organisasi yang dilakukan oleh manajemen dan karyawan.

## **Lingkungan Kerja**

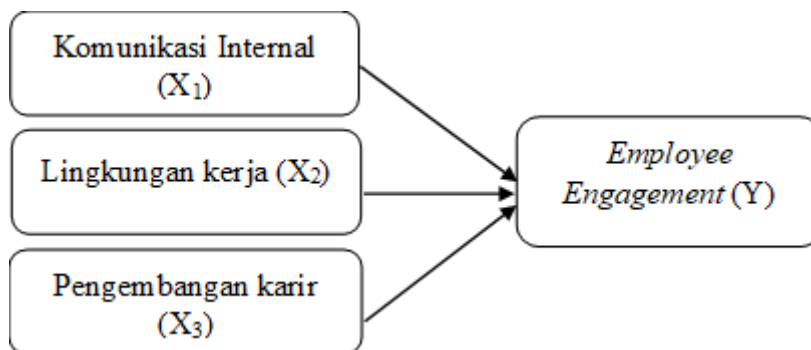
Menurut Sunyoto (2019) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

## **Pengembangan Karir**

Menurut Mangkunegara (2019) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

## **Kerangka Teoritis**

**Gambar 1. Kerangka Teoritis**



Sumber: Diolah peneliti, 2023.

Kerangka teoritis dalam penelitian ini disajikan pada gambar di atas dapat dirumuskan menjadi:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Y = Variabel Dependen (Terikat)

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> = Variabel Independen (Bebas)

Y = *Employee Engagement*

X<sub>1</sub> = Komunikasi Internal

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Pengembangan Karir

## **Hipotesis**

### **a. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap *Employee Engagement***

Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* berdasarkan teori dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muslih & Ramaditya, (2019) pada Karyawan PT. Nutrindo Jaya Abadi.

**H<sub>1</sub> : Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement***

### **b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement***

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* berdasarkan teori dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Junengsih et al., (2022) pada Karyawan BBC ETS.

**H<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement***

### **c. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Employee Engagement***

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* berdasarkan teori dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan & Pogo, (2021) yang berjudul *The Effect of Organizational Culture, Leadership Style, and Career Development on Employee Engagement (In the Cement Industry)*.

**H<sub>3</sub> : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement***

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam *non-probability sampling*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suplintama Maju Semesta berjumlah 52 pegawai.

### **Teknik Analisa data**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengujian data dilakukan dengan *software SPSS statistic 25*, dan alat analisis data yang digunakan adalah Uji Reliabilitas Instrumen (uji validitas dan reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterokedastisitas), Uji Korelasi Sederhana, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>), dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumental

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas item pernyataan variabel Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan *Employee Engagement* dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel (0,273) seperti pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1. Uji Validitas**

Komunikasi Internal		Lingkungan Kerja		Pengembangan Karir		<i>Employee Engagement</i>	
	Corrected Item-Total Correlation		Corrected Item-Total Correlation		Corrected Item-Total Correlation		Corrected Item-Total Correlation
X1.1	.722	X2.1	.838	X3.1	.760	Y1	.719
X1.2	.621	X2.2	.783	X3.2	.800	Y2	.713
X1.3	.710	X2.3	.673	X3.3	.769	Y3	.803
X1.4	.816	X2.4	.826	X3.4	.581	Y4	.779
X1.5	.764	X2.5	.808	X3.5	.679	Y5	.749
X1.6	.764	X2.6	.788	X3.6	.695	Y6	.673
		X2.7	.811	X3.7	.627	Y7	.578
		X2.8	.806			Y8	.560
						Y9	.651

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Komunikasi Internal		Lingkungan Kerja	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.886	6	.941	8

Pengembangan Karir		<i>Employee Engagement</i>	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.883	7	.907	9

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25.

Berdasarkan Hasil uji reliabilitas dapat dikatakan seluruh item pernyataan penelitian pada variabel Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja, Pengembangan

Karir dan *Employee Engagement* dapat dikatakan reliabel karena menunjukkan nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Gambar 2. Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Hasil dari *output SPSS Normal P-P plot*, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. namun dalam titik – titik tidak sepenuhnya mengikuti garis diagonal Maka peneliti memperkuat dengan grafik *One – Sample kolmogorov – Smirnov Test* agar dapat disimpulkan bahwa data pada variabel *Employee Engagement* adalah berdistribusi *normal*.

Tabel 3. Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97014250
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.066
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

## Uji Multikolineritas

**Tabel 4. Kolmogorov-Smirnov Test**

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model 1	Komunikasi Internal (X1)	.813	1.230
	Lingkungan Kerja (X2)	.754	1.327
	Pengembangan Karir (X3)	.740	1.351

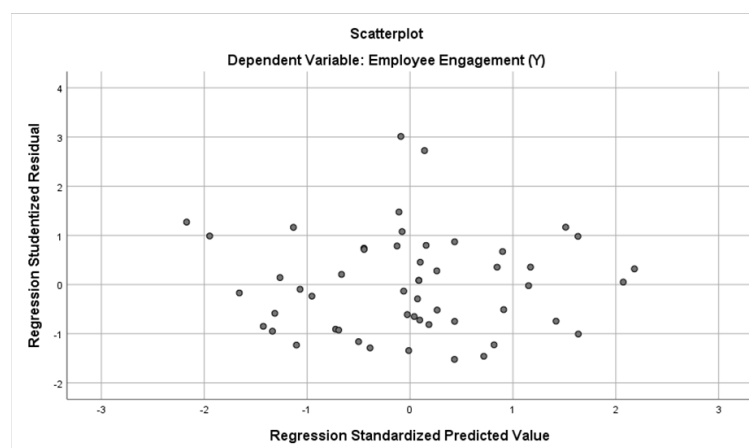
a. Dependent Variable: Employee Engagement (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* Komunikasi Internal sebesar (0,813), Lingkungan Kerja sebesar (0,754), dan Pengembangan Karir sebesar (0,740), dengan melihat nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian lanjutan.

## Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Dapat dilihat pada gambar di atas bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu serta tersebar dengan baik di atas atau pun di

bawah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

## Alat Analisis Data

### Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 5. Analisis Korelasi Sederhana

		Correlations			Employee Engagement (Y)
		Komunikasi Internal (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Pengembangan Karir (X3)	
Komunikasi Internal (X1)	Pearson Correlation	1	.358**	.379**	.555**
	Sig. (2-tailed)		.009	.006	.000
	N	52	52	52	52
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.358**	1	.454**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.009		.001	.000
	N	52	52	52	52
Pengembangan Karir (X3)	Pearson Correlation	.379**	.454**	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001		.000
	N	52	52	52	52
Employee Engagement (Y)	Pearson Correlation	.555**	.608**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

- Variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan *Employee Engagement* (Y)
  - Nilai *pearson correlation* sebesar 0.555 berarti korelasi memiliki keeratan yang cukup kuat antara variabel Komunikasi Internal dengan *Employee Engagement*.
  - Korelasi bersifat positif dan searah (0.555 = bilangan positif)
  - Korelasi signifikan (Sig. = 0.000 < 0.05 level of signifikan)
- Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan *Employee Engagement* (Y)
  - Nilai *pearson correlation* sebesar 0.608 berarti korelasi memiliki keeratan yang kuat antara variabel Lingkungan Kerja dengan *Employee Engagement*.
  - Korelasi bersifat positif dan searah (0.608 = bilangan positif)
  - Korelasi signifikan (Sig. = 0.000 < 0.05 level of signifikan)
- Variabel Pengembangan Karir ( $X_3$ ) dan *Employee Engagement* (Y)
  - Nilai *pearson correlation* sebesar 0.621 berarti korelasi memiliki keeratan yang kuat antara Pengembangan Karir dengan *Employee Engagement*.

- Korelasi bersifat positif dan searah (0.621 = bilangan positif)
- Korelasi signifikan (Sig. = 0.000 < 0.05 level of signifikan)

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.144	.367		3.117	.003
	Komunikasi Internal (X1)	.235	.080	.299	2.925	.005
	Lingkungan Kerja (X2)	.259	.081	.341	3.211	.002
	Pengembangan Karir (X3)	.267	.081	.352	3.288	.002

a. Dependent Variable: Employee Engagement (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Dari tabel di atas maka persamaan regresi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 1,144 + 0,235 X_1 + 0,259 X_2 + 0,267 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut, diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1,144 memiliki arti jika Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir dengan nilai 0 (nol) atau tidak diterapkan pada PT. Suplintama Maju Semesta, maka nilai *Employee Engagement*-nya sebesar 1,144.
2. Koefisiensi regresi Komunikasi Internal sebesar 0,235 menunjukkan bahwa Komunikasi Internal memiliki pengaruh positif (searah) terhadap *Employee Engagement*, artinya kenaikan Komunikasi Internal sebanyak 1 satuan akan menyebabkan *Employee Engagement* meningkat sebesar 0,235.
3. Koefisiensi regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,259 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif (searah) terhadap *Employee Engagement*, artinya kenaikan Lingkungan Kerja sebanyak 1 satuan akan menyebabkan *Employee Engagemnt* meningkat sebesar 0,259.
4. Koefisiensi regresi Pengembangan Karir sebesar 0,267 menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif (searah) terhadap *Employee Engagement*, artinya kenaikan Pengembangan Karir sebanyak 1 satuan akan menyebabkan *Employee Engagement* meningkat sebesar 0,267.

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.592	.566	.29172
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Komunikasi Internal (X1), Lingkungan Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Employee Engagement (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Untuk melihat pengaruh variabel Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Employee Engagement*. Hasil perhitungannya akan terlihat dalam model *summary* khususnya angka R Square atau melihat angka Adjusted R. Adapun hasil perhitungannya Nampak pada Tabel 4.23. Dari tabel di atas, didapat nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,566. Artinya 56,6 % Variabel *employee engagement* dipengaruhi oleh variabel komunikasi internal, lingkungan kerja dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 43,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas ada pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t Tabel sehingga sering disebut uji t. *Degree of freedom* (tingkat kebebasan) pada uji t adalah  $n-k-1$  dimana n (jumlah data), k (jumlah variabel independent).

Tabel 8. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.144	.367		3.117	.003
	Komunikasi Internal (X1)	.235	.080	.299	2.925	.005
	Lingkungan Kerja (X2)	.259	.081	.341	3.211	.002
	Pengembangan Karir (X3)	.267	.081	.352	3.288	.002
a. Dependent Variable: Employee Engagement (Y)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Untuk menentukan t Tabel digunakan lampiran statistika Tabel t, dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  dengan  $df = n-k-1$  dimana n ( jumlah data), k (jumlah variabel independen). Atau derajat kebebasan adalah  $52-3-1 = 48$ . Maka diperoleh nilai t Tabel

1,677.

Dari hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.24 terlihat bahwa:

1. Variabel  $X_1$  menunjukkan t hitung sebesar  $2,925 > t$  Tabel 1,677 dan nilai signifikan t sebesar  $0,005 < 0,05$ , hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) terhadap variabel *Employee Engagement* (Y).
2. Variabel  $X_2$  menunjukkan t hitung sebesar  $3,211 > t$  Tabel 1,677 dan nilai signifikan t sebesar  $0,002 < 0,05$ , hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel *Employee Engagement* (Y).
3. Variabel  $X_3$  menunjukkan t hitung sebesar  $3,288 > t$  Tabel 1,677 dan nilai signifikan t sebesar  $0,002 < 0,05$ , hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel Pengembangan Karir ( $X_3$ ) terhadap variabel *Employee Engagement* (Y).

## **Interpretasi Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Komunikasi Internal terhadap *Employee Engagement***

Hasil pengujian hipotesis pertama, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Internal memiliki pengaruh terhadap *Employee Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Internal dapat mempengaruhi *Employee Engagement* PT. Suplintama Maju Semesta di saat bekerja karyawan dan atasan selalu bisa bekerja sama dengan baik dan berkoordinasi dengan baik. Atasan memberikan petunjuk dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang akan di delegasikan kepada bawahan sehingga karyawan merasakan *Engagement* yang kuat pada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Muslih & Ramaditya, (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi Internal dan Insentif terhadap Keterikatan Pekerja pada PT Nutrindo Jaya Abadi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement***

Hasil pengujian hipotesis kedua, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Employee Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi *Employee Engagement* PT. Suplintama Maju Semesta menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif untuk karyawannya, karyawan merasakan kenyamanan saat berada di tempat kerja sehingga dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya, hal ini pun dapat mempengaruhi *Engagement* karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Junengsih et al., (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* Karyawan BBC ETS.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Employee Engagement***

Hasil pengujian hipotesis ketiga, pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap *Employee Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi *Employee Engagement* PT. Suplintama Maju Semesta memberikan karyawan pengembangan

karir yang adil sesuai dengan kinerja karyawan, karyawan menyadari bahwa setiap promosi jabatan yang dilakukan perusahaan bersifat objektif, hal ini pun dapat mempengaruhi *Engagement* karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hendrawan & Pogo, (2021) yang berjudul *The Effect of Organizational Culture, Leadership Style, and Career Development on Employee Engagement (In the Cement Industry)*.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Komunikasi Internal ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) terhadap *Employee Engagement* ( $Y$ ) pada PT. Suplintama Maju Semesta maka dapat disampaikan bahwa :

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Komunikasi Internal tercipta ketika para karyawan secara horizontal maupun vertikal saling bertukar ide dan gagasan dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Lingkungan kerja yang nyaman dan memadai dapat meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Ditandai dengan rendahnya minat dalam melakukan pekerjaan mengartikan bahwa sedikitnya pintu jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan. Karena dengan jelasnya jenjang karir maka karyawan merasa dihargai kinerja dan keberadaannya, serta hal tersebut membuat karyawan merasa terikat dan terlibat dalam perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Augusty Ferdinand. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dennis Mcquail. (2021). *Teori Komunikasi Massa Mcquail Edisi Buku Denis Mcquail*. Salemba Humanika.
- Dody Hermana, & Barlian, U. C. (2021). Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Upi*, 2(3), 1.
- Erwansyah, M., Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Pt . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara ). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 32-40.
- Febriansyah, Hary, Ginting, & Hennedy. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada Media.
- Hendrawan, M. S., & Tajuddin Pogo. (2021). The Effect Of Organizational Culture,

Leadership Style, And Career Development On Employee Engagement (In The Cement Industry). *International Journal Of Innovative Science And Research Technology*, 6(7).

Imam Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Junengsih, J., Bustomi, H., Nuridah, S., & Herlina, E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Karyawan Bbc Ets. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2112-2120. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.682>

Macleod, David, & Nita Clarke. (2021). *Engaging For Success: Enhancing Performance Through Employee Engagement*. A Report To Government. Bis.

Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. Pt Remaja Rosdakarya.

Muslih, & Ramaditya, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Internal Dan Insentif Terhadap Keterikatan Pekerja Pada Pt Nutrindo Jaya Abadi. *Jurnal Manajemen Stei*, 2(1).

Philip Kotler, & Gary Amstrong. (2018). *Principles Of Marketing. Edisi 15 Global Edition (15th Ed.)*. Pearson.

Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Pt. Refika Aditama.

Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Siregar, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2019). *Penelitian Sumber Daya Manusia Edisi Terbaru*. Caps.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada.

Utami, H. A., Istiqomah, Fardani, Sukmana, & Auliya. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.