

***Employee engagement* memediasi pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Vivien Reny Ambarsari¹, Khuzaini², Prijati³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.

¹Email: vivienrenyambarsari@gmail.com

²Email: khuzaini@stiesia.ac.id

³Email: prijati@stiesia.ac.id

Abstrak

Studi penelitian ini diarahkan untuk mengkaji dan menganalisa pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. obyek penelitian yaitu politeknik perkapalan negeri surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah “karyawan bagian kontrak pada politeknik perkapalan negeri surabaya dengan jumlah sampel 98 karyawan”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis jalur (*path analysis*). Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji tes sobel untuk menganalisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *employee engagement* memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dan *employee engagement* memediasi secara parsial pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.

Kata Kunci: Dukungan organisasi; lingkungan kerja; *employee engagement*; kinerja karyawan

Employee engagement mediates the influence of organizational support, work environment on employee performance

Abstract

This research study is aimed at examining and analyzing the influence of organizational support, work environment, and employee engagement on employee performance. the object of research is the state shipping polytechnic of Surabaya. The population in this study were "employees of the contract section of the state shipping polytechnic of Surabaya with a sample size of 98 employees". The sampling technique used was saturated sampling technique. The data analysis technique used in this study is the path analysis model. The results of the path analysis test show that organizational support has a positive and significant effect on employee performance. The results of the path analysis test show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. The results of the sobel test to analyze the indirect effect show that employee engagement mediates the effect of organizational support on employee performance and employee engagement partially mediates the effect of organizational support, work environment on employee performance at the State Marine Polytechnic of Surabaya.

Keywords: *Organizational support; work environment; employee engagement; employee performance*

PENDAHULUAN

Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya merupakan salah satu institusi pendidikan tinggi negeri vokasi yang berada di wilayah Surabaya yang berdiri sejak tahun 1987. Dalam menghadapi dunia pendidikan tinggi yang semakin kompetitif, maka Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya menuntut kemampuan individu yang tinggi, serta kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam menciptakan “sebuah institusi pendidikan yang terkemuka”. Organisasi harus menerapkan berbagai macam strategi dalam usaha pemeliharaan karyawan dan mempertahankan kualitas sumber daya manusianya, agar organisasi dapat berjalan secara dinamis. Apabila tidak, dapat memunculkan permasalahan dalam organisasi seperti penurunan kinerja, ketidakpuasan dalam pekerjaan, sehingga terjadi *labour turnover*.

Maka peneliti mencoba melakukan pra survey terhadap masing – masing bagian sejumlah 10 orang karyawan kontrak di lingkungan Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, yang memiliki kaitan dengan kinerja karyawan kontrak misal pada bagian administrasi BAAK (Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan) harapannya dapat memberikan ketepatan pelayanan terhadap dosen dan mahasiswa terkait dengan kehadiran dosen dan karyawan, realisasinya terdapat ketidaksesuaian administrasi kehadiran dosen dan waktu tatap muka sehingga sering terjadi kesalahan perhitungan dalam pemberian uang tatap muka, serta kurangnya sosialisasi kebijakan akademis kepada mahasiswa, di bagian BAUK (Bagian Administrtasi Umum dan Kepegawaian), harapannya memberikan kelancaran dalam pelayanan dosen, mahasiswa, tamu dan karyawan, realisasinya kurangnya koordinasi pelayanan terhadap dosen, kurangnya fasilitas pelayanan perlengkapan belajar terhadap mahasiswa sehingga sering terjadi saat kegiatan belajar dan mengajar ada alat yang belum tersedia, serta kurang perhatian terhadap jenjang karier karyawan sebagai contoh memberikan kesempatan pelatihan/diklat kepada karyawan yang belum pernah mengikuti, sehingga tidak akan terjadi karyawan yang sama mengikuti pelatihan/diklat tertentu secara berulang.

Diharapkan teknisi dapat memberikan kelancaran dalam pelayanan terhadap mahasiswa antara lain kesiapan alat praktek yang digunakan, realisasi kesiapan perlengkapan praktek terhadap mahasiswa belum sepenuhnya terpenuhi. *Cleaning service* diharapkan menciptakan ruangan yang bersih serta tidak tercium bau yang tidak sedap, realisasinya tidak seimbangny jumlah ruangan dengan tenaga *cleaning service*. Petugas taman diharapkan bertanggungjawab terhadap kebersihan dan keindahan taman realisasinya kurangnya peralatan pendukung yang memadai dan tenaga taman yang terbatas. Dari prasurvey diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan dari organisasi berupa pelatihan, pendidikan serta peralatan yang memadai dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Tinjauan pustaka

Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan

Dukungan Organisasi adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin kontribusi dan kesejahteraannya dihargai organisasi” (Robbins dan Judge, 2013:103). Hasil penelitian Ariarni dan Afrianty (2017), Suryani dan Masruroh (2016), menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi (DO) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK), Sedangkan penelitian oleh Ihtian (2014) menyatakan Dukungan Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan *research gap* dan pembahasan tersebut diatas, maka hipotesis ini menyatakan bahwa:

H₁: Dukungan Organisasi (DO) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK) di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Noah dan Steve (2012), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Hasil penelitian Moulana, et al., (2017), Josephine dan Harjanti (2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Restuhadi dan Sembiring (2017), Linawati dan Suhaji (2012) menemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan *research gap* dan pembahasan diatas, maka hipotesis ini menyatakan bahwa:

H₂ : Lingkungan kerja (LK) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK) di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

Pengaruh *employee engagement* memediasi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan

Employee Engagement merupakan alat untuk membantu organisasi mendapatkan keunggulan kompetitif karyawan, mengingat aspek sumber daya manusia adalah aset yang tidak dapat ditiru oleh pesaing dan berharga jika dikelola dengan benar. Penelitian Ariami dan Afrianty (2017) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* sebagai variabel intervening Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan *research gap* dan pembahasan diatas, maka hipotesis ini menyatakan bahwa:

H₃ : *Employee Engagement (EE)* memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi (DO) terhadap Kinerja Karyawan (KK) di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

Pengaruh *employee engagement (ee)* memediasi lingkungan kerja (lk) terhadap kinerja karyawan (kk)

Karyawan yang tidak hanya handal, tetapi juga memiliki loyalitas dan komitmen, serta bersedia untuk memberikan kinerja lebih bagi organisasi, atau biasa disebut dengan karyawan yang memiliki *employee engagement*. Penelitian Aliyah (2017) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan dapat membantu organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan. Hal ini berbeda dengan penelitian Restuhadi dan Sembiring (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan *research gap* dan pembahasan diatas, maka hipotesis ini menyatakan bahwa :

H₄ : “*Employee Engagement (EE)* memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya”

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikan. Dalam hal ini metode kuantitatif digunakan untuk “mengukur pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja, *employee engagement* terhadap kinerja karyawan”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak pada Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya berjumlah 98 (sembilan puluh delapan) orang, yang terdiri dari 16 (enam belas) tenaga kontrak bagian taman, 30 (tiga puluh) tenaga kontrak *cleaning service*, dan 52 (lima puluh dua) orang tenaga kontrak administrasi.

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Penelitian ini menggunakan metode sensus (sampel jenuh) untuk menentukan sampel penelitian, dimana semua populasi sejumlah 98 (sembilan puluh delapan) orang dianggap sebagai sampel” (Sugiyono, 2017:62).

Kuesioner adalah teknik pengumpulan informasi yang dimana peneliti membuat beberapa macam pernyataan dan jawaban dari responden dapat dikemukakan secara teoritis. Pengumpulan data dengan jalan memberikan pernyataan-pernyataan secara tertulis kepada responden dan responden memberikan jawaban sesuai dengan ketentuan yang sudah disampaikan sebelumnya. Teknik ini mengharuskan responden untuk membaca dan menjawab pernyataan tersebut tanpa harus ada peneliti yang mendampingi (Indrianto dan Supomo, 2009:154-155).

Uji validitas dilakukan untuk “mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki, pengujian validitas menggunakan ketentuan jika $\text{sig} < (\alpha) 0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika $\text{sig} > (\alpha) 0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid” (Sugiyono, 2017: 93).

Sedang uji reliabilitas, digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Alat ukur dipercaya relevan apabila digunakan beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama

hasilnya relatif sama, selama aspek dalam diri subyek yang diukur belum berubah. “Hasil kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu” (Ghozali, 2018:43). Uji Reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach* (α). Secara umum kriteria *Alpha Cronbach* (α) dapat dikatakan *reliable* apabila koefisien *Alpha Cronbach* (α) > 0,6 maka kuesioner dapat diterima (*reliable*) atau sudah tidak menunjukkan adanya gejala *internal consistency reliability* (Suliyanto, 2009:149).

Uji normalitas dilakukan “untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *One Kolmogrov-Smirnov*. Jika nilai probabilitas lebih besar dari $\alpha > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diobservasi adalah normal” (Ghozali, 2018: 156).

“Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independen di dalam regresi berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel Ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji adanya multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*. Jika hasil analisis menunjukkan nilai $VIF < 10$ dan *tolerance value* > 0,10 dapat disimpulkan bahwa model tersebut bebas dari multikolinearitas” (Ghozali, 2018:105-106).

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika *variance* dari *residual* data sama disebut *homokedastisitas* dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi problem heterokedastisitas. Metode uji heterokedastisitas dengan menggunakan korelasi *Spearman's rho* yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan nilai *unstandardized residual* dengan ketentuan sebagai berikut: (Ghozali, 2018: 139-143). Bila nilai $\text{sig} \geq 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada heterokedastisitas, bila nilai $\text{sig} < 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada heterokedastisitas.

Metode analisis data yang digunakan/dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur. Menurut Sandjojo (2016:11), pengertian analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel. Pada model analisis jalur dikenal dua tipe variabel, yaitu variabel *eksogen* dan variabel *endogen*. Variabel *eksogen* memberikan pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap variabel *endogen*, sedangkan variabel *endogen* merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel *endogen* lainnya. Dengan demikian, analisis jalur pada dasarnya adalah sarana untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel guna mengetahui baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas data penelitian

Item pernyataan	Nilai Koefisien Korelasi	r tabel	Kesimpulan
DO ₁	0,408	0,195	Valid
DO ₂	0,506	0,195	Valid
DO ₃	0,481	0,195	Valid
DO ₄	0,206	0,195	Valid
LK ₁	0,606	0,195	Valid
LK ₂	0,488	0,195	Valid
LK ₃	0,581	0,195	Valid
LK ₄	0,388	0,195	Valid
LK ₅	0,622	0,195	Valid
LK ₆	0,710	0,195	Valid
LK ₇	0,730	0,195	Valid

Item pernyataan	Nilai Koefisien Korelasi	r tabel	Kesimpulan
		0,195	
KK ₁	0,680	0,195	Valid
KK ₂	0,672	0,195	Valid
KK ₃	0,648	0,195	Valid
KK ₄	0,547	0,195	Valid
EE ₁	0,748	0,195	Valid
EE ₂	0,572	0,195	Valid
EE ₃	0,690	0,195	Valid

Berdasar hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang ada pada masing-masing variabel yang diteliti adalah akurat dalam mendukung konstruk yang diteliti.

Uji reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Dukungan Organisasi (DO)	0,725	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,828	0,60	Reliabel
Employee Engagement (EE)	0,810	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,814	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas seperti pada tabel 3, menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel Dukungan Organisasi (DO) sebesar 0,725, variabel Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,828, variabel *Employee Engagement (EE)* sebesar 0,810, dan variabel Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,814 lebih besar dari nilai kritis (0,60), artinya semua variabel adalah reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk adalah relevan.

Uji normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,30095929
	Absolute	,102
Most Extreme Differences	Positive	,091
	Negative	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		1,008
Asymp. Sig. (2-tailed)		,262

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test* seperti terlihat pada tabel 4, diketahui nilai *asympt. Sig (2-tailed)* sebesar 0,262. Karena nilai $0,262 > \alpha(0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Artinya semua variabel independen yang diteliti mempunyai data yang berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel independen	Nilai tolerance	Nilai VIF
Dukungan Organisasi (DO)	0,366	2,736
Lingkungan Kerja (LK)	0,386	2,593
Employee Engagement (EE)	0,551	1,814

Berdasarkan hasil uji *multikolinearitas* seperti pada tabel 5, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel Dukungan Organisasi (DO) sebesar 0,366, variabel Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,386, dan variabel *Employee Engagement (EE)* sebesar 0,551, dimana nilai *tolerance* tersebut $> 0,10$.

Selanjutnya untuk nilai VIF variabel Dukungan Organisasi (DO) sebesar 2,736, variabel lingkungan kerja sebesar 2,593, dan variabel *Employee Engagement (EE)* sebesar 1,814, dimana nilai VIF dari masing-masing variabel penelitian tersebut < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti tidak mengandung *multikolinearitas*.

Uji heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil uji *heterokedastisitas*

Variabel Independen	Nilai korelasi koefisien	Nilai Signifikan	Keterangan
Dukungan Organisasi (DO)	0,124	0,223	Tidak Hetero
Lingkungan Kerja (LK)	0,020	0,844	Tidak Hetero
<i>Employee Engagement (EE)</i>	0,004	0,966	Tidak Hetero

Berdasarkan hasil uji *heterokedastisitas* seperti terlihat pada tabel 6, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan masing-masing variabel yaitu variabel Dukungan Organisasi (DO) sebesar 0,223, variabel Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,844, dan variabel *Employee Engagement (EE)* sebesar 0,966, yang mana nilai signifikan tersebut $> \alpha$ (0,05), artinya variabel yang diteliti tidak mengandung unsur *heterokedastisitas*. Hal ini menunjukkan bahwa data yang menjadi sampel penelitian ini adalah homogen.

Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian sesuai teori *Sobel* menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi (DO) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Artinya Dukungan Organisasi (DO) yang diharapkan karyawan adalah melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi, selain itu juga diberikan pelatihan yang sesuai dengan tingkat pendidikan, jika karyawan didukung dalam hal pendidikan dan pelatihan, maka karyawan akan merasa diperhatikan oleh pihak manajemen sehingga dapat memberikan umpan balik seperti bekerja dengan giat dan memberikan hasil yang optimal bagi instansi. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Ariarni dan Afrianty (2017), Suryani dan Masruroh (2016), menunjukkan “bahwa variabel dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian sesuai teori *Sobel* menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (LK) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Artinya lingkungan kerja yang menyangkut semua fasilitas yang tersedia dan keadaan yang dapat mempengaruhi efektifitas karyawan dalam bekerja di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya baik secara langsung maupun tidak langsung, baik berupa bangunan tempat kerja yang baik, peralatan kerja yang memadai, hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, dan hubungan atasan dengan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara medis mencakup kebersihan lingkungan kerja, kinerja karyawan dapat meningkat dengan bersihnya lingkungan kerja yang tidak mengganggu proses kegiatan kerja karyawan tersebut. Suhu udara dan ventilasi di dalam ruangan karyawan tersebut sudah baik dan memenuhi standar. Sistem pembuangan sampah yang tidak mengganggu kinerja karyawan tersebut. Sarana kesehatan tenaga kerja mencakup penyediaan air bersih, kamar mandi, pemeliharaan kesehatan yang sudah memadai.

Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya sudah menyediakan program pemeriksaan kesehatan bagi karyawannya yang memadai. Kesehatan kerja memiliki peran yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka instansi dapat memenuhi target dan tujuan dengan optimal. Di dukung penelitian yang dilakukan oleh Moulana, *et al.*, (2017), Josephine dan Harjanti (2017) “yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”.

Employee engagement memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian sesuai teori *Sobel* menunjukkan bahwa *Employee Engagement (EE)* mampu memediasi secara parsial pengaruh Dukungan Organisasi (DO) terhadap Kinerja Karyawan (KK), hal tersebut dengan perhitungan *t sobel*. Artinya dukungan organisasi yang disertai dengan semangat karyawan, dedikasi karyawan dan konsentrasi penuh karyawan dalam memberikan

hasil kerja sesuai dengan tujuan dari Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement (EE)* yang merupakan alat untuk membantu organisasi mendapatkan keunggulan kompetitif karyawan, mengingat aspek sumber daya manusia adalah aset yang tidak dapat ditiru oleh pesaing dan berharga jika dikelola dengan baik, dengan harapan kinerja karyawan meningkat. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Ariami dan Afrianty (2017), yang menyatakan bahwa “*Employee Engagement (EE)* sebagai variabel intervening mampu memediasi Dukungan Organisasi (DO) terhadap Kinerja Karyawan (KK)”.

***Employee engagement* memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian sesuai teori *Sobel* menunjukkan bahwa *Employee Engagement (EE)* mampu memediasi secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK), hal ini sesuai dengan perhitungan *t sobel*. Artinya lingkungan kerja yang ada pada Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya yang berupa bangunan tempat kerja yang baik, peralatan kerja yang memadai, hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, dan hubungan atasan dengan karyawan diimbangi dengan semangat, dedikasi dan rasa memiliki dari karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan diimbangi dengan karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Ariami dan Afrianty (2017), yang menyatakan bahwa *employee engagement* terbukti sebagai variabel mediasi pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan dapat membantu organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan.

SIMPULAN

Berdasarkan uji hasil analisis jalur baik hasil analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, dan uji asumsi klasik. Selanjutnya membuat kesimpulan seperti berikut (1) Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan yang diberi oleh Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya kepada karyawan berupa kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan sehingga dukungan tersebut secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan, (2) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang meliputi semua fasilitas dan keadaan yang dapat mempengaruhi efektifitas karyawan dalam bekerja di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya baik secara langsung maupun tidak langsung, baik berupa bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, dan hubungan atasan dengan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, (3) *Employee Engagement* memediasi parsial pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga *Employee Engagement* membantu Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya mendapatkan keunggulan kompetitif karyawan, mengingat aspek sumber daya manusia adalah aset yang tidak dapat ditiru oleh pesaing dan berharga jika dikelola dengan baik, dengan harapan kinerja karyawan meningkat, (4) *Employee Engagement* mampu memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya yang baik dan diimbangi dengan karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyah, H. (2017). Pengaruh Lingkungan kerja, Status Kerja dan Beban Kerja terhadap Keterikatan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kecamatan Way Jepara Lampung Timur, *Jurnal DINAMIKA Vol. 3 No. 1 – Juni 2017, ISSN:2460-3643, hal 81-103*
- Ariami, N dan T.W.Afrianty. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).Vol. 50 No. 4 September 2017. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*

-
-
- Dana, N. M. S. A. dan A.A.S.K.Dewi. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Organisasi, *E-Journal Management Unud*. ISSN 2302-8912, Vol. 5 No.9: 5978-6006.
- Ghozali, I. (2018), Aplikasi *Multivariate* dengan Program SPSS, Edisi Kedua UNDIP.
- Handoyo, A.W dan R.Setiawan. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Jurnal AGORA* Vol. 5, No.1.
- Hasibuan, M.S.P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ihtian H. (2014). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Organizational Citizenship Behavior Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal JBTI* Vol. V, No. 1, Februari 2014
- Indrianto dan Supomo. (2009), "Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Management", Edisi Pertama, Yogyakarta, BPF.
- Joushan, SA., M.Syamsun., dan L. Kartikawati. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)* Vol 13 No 4, 2015.
- Josephine, A. dan D. Harjanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Trio Corporate Plastic (Tricola), *Jurnal AGORA*, vol. 5 (no.3), from publication.petra.ac.id/index.php/manajemen_bisnis/article/view/6073
- Linawati dan Suhaji. (2012). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, vol.1 no.1.
- Moulana, F., B.S.Sunuharyo, dan H.N. Utami. (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol 44(1), 178-185
- Noah, Y. dan M.Steve. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*. Vol.1, No.2, 36-43
- Restuhadi, R dan Sembiring, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Employee Engagement Di Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Micro Banking Dan Business Banking Area Bandung Asia Afrika. *Jurnal e-Proceeding of Management* : Vol.4, No.3 Desember 2017
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*. Seventeenth Edition. Boston: Pearson.
- Sandjojo, N. (2016). Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Aplikasinya. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sastro, A.S., H. Sunaryo, M. ABS. Khoirul. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Arafura Marine Culture-Kepulauan Aru). *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN* Fakultas Ekonomi Unisma. Vol.7 no.11.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2009). Metode Riset Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Suryani, E. dan Masruroh. (2013), Analisis Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behaviour*, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.X, from <http://eprints.binus.ac.id/27524/1/2012-2-00389-MNAbstrak001.pdf>
-
-

-
-
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effect in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology* 1982 (pp. 290-312). Washington DC: American Sociological Association
- Tindige, P.F., J.Sepang, dan F. Roring. (2018). Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Di PT. Wahana Nismo Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.2 April 2018, Hal. 620 – 628.