Fillgap.id JOURNAL

FILLGAP IN MANAGEMENT AND TOURISM
Current issues in bussiness, management, and tourism

PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CLUB MED BINTAN

Dilla Zasabila
Studi Manajemen Perhotelan, Departemen Pariwisata, Universitas Negeri Padang
dillazasabila1701@gmail.com

Rahmi Fadilah*
Studi Manajemen Perhotelan, Departemen Pariwisata, Universitas Negeri Padang
rahmifadilah@fpp.unp.ac.id

Abstract

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengkaji pengaruh work engagement (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Club Med Bintan. Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif melalui desain penelitian asosiatif kausal. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan instrumen kuesioner daring berbasis Google Form kepada seluruh staf Club Med Bintan. Populasi dalam riset ini mencakup 138 individu, dan penarikan sampel dilakukan melalui teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Pengolahan data melibatkan statistik deskriptif serta regresi linear berganda yang dioperasikan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 27. Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan Uji t untuk mengevaluasi dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan Uji F diaplikasikan guna menguji signifikansi pengaruh kedua variabel secara serentak. Hasil analisis deskriptif mengindikasikan bahwa tingkat work engagement masuk dalam kategori baik dengan nilai rerata 4,26. Variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan juga berada pada kategori baik, dengan masing-masing mencatatkan nilai rerata sebesar 4,61. Berdasarkan pengujian hipotesis, terbukti bahwa work engagement secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t = 3,037). Lingkungan kerja juga secara parsial menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t = 4,971). Secara simultan, kedua variabel independen tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (F = 45,259). Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa optimalisasi kualitas kinerja karyawan di Club Med Bintan dapat dicapai secara efektif melalui peningkatan work engagement yang didukung oleh penciptaan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif.

Kata Kunci: *Work Engagement*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Club Med Bintan

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata merupakan salah satu katalisator utama pertumbuhan ekonomi karena kemampuannya dalam menciptakan lapangan pekerjaan, meningkatkan penerimaan devisa negara, serta mendorong pengembangan berbagai destinasi wisata. Dalam industri tersebut, sektor perhotelan memberikan kontribusi yang sangat signifikan. Keberhasilan perusahaan perhotelan dalam menyajikan layanan berkualitas sangat bergantung pada mutu sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Pada industri jasa, karyawan memegang peranan krusial sebagai garda terdepan yang berinteraksi langsung

dengan pelanggan. Oleh karena itu, semakin optimal kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, semakin tinggi pula probabilitas perusahaan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan serta daya saing bisnisnya.

Club Med Bintan merupakan salah satu resor bertaraf internasional yang berlokasi di Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau. Sebagai penyedia berbagai fasilitas dan layanan berstandar global, resor ini menuntut ketersediaan tenaga kerja yang profesional, kompeten, dan mampu mempertahankan performa kerja secara konsisten. Tingginya ekspektasi tamu terhadap kualitas layanan mengharuskan setiap karyawan untuk bekerja secara efektif, adaptif terhadap dinamika situasi kerja, serta senantiasa memberikan pelayanan prima dalam setiap aktivitas operasional.

Kinerja karyawan merepresentasikan tingkat keberhasilan individu dalam merealisasikan tugasnya berdasarkan indikator capaian dan standar operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang optimal terindikasi dari kapabilitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, tepat waktu, serta mengedepankan prinsip akuntabilitas. Sebaliknya, rendahnya tingkat kinerja berimplikasi pada degradasi kualitas layanan, penurunan tingkat kepuasan pelanggan, hingga kemerosotan produktivitas organisasi secara komprehensif. Oleh karena itu, terdapat urgensi bagi entitas perusahaan untuk mengidentifikasi serta menganalisis berbagai determinan yang berpotensi memengaruhi kinerja SDM tersebut.

Salah satu faktor yang diyakini memiliki peran krusial terhadap kinerja adalah "keterikatan kerja (*work engagement*). Konsep ini merepresentasikan kondisi psikologis positif ketika individu menunjukkan semangat kerja yang tinggi, dedikasi terhadap pekerjaannya, serta absorpsi atau keterlibatan penuh dalam setiap aktivitas kerja. Karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi pada umumnya memiliki motivasi yang kuat, antusiasme dalam bekerja, serta komitmen untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Bakker dan Demerouti (2017) mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan kondisi motivasional positif yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal, yang sekaligus menjadi antitesis dari kelelahan kerja (*burnout*). Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Farid dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa *work engagement* berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas serta kinerja karyawan.Selain *work engagement*, faktor lain yang memiliki peran krusial adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merepresentasikan keseluruhan kondisi fisik maupun nonfisik yang dialami oleh karyawan selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta ditunjang oleh hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas secara signifikan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif berpotensi memicu stres kerja, menurunkan moral karyawan, serta memberikan dampak negatif terhadap performa secara keseluruhan.

Dalam pelaksanaan operasional harian, Club Med Bintan mengimplementasikan sistem pelayanan yang menuntut intensitas interaksi yang tinggi antara karyawan dan tamu. Kondisi operasional tersebut mengharuskan perusahaan untuk memfasilitasi lingkungan kerja yang dapat menjamin kenyamanan, baik pada dimensi fisik maupun psikologis. Ketersediaan fasilitas kerja yang representatif, kepemimpinan yang suportif, hubungan kerja yang harmonis, serta budaya organisasi yang positif diestimasikan mampu memperkuat keterikatan kerja sekaligus mengeskalasi kinerja karyawan.

Berpijak pada pemaparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *work engagement* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Club Med Bintan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai landasan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, sehingga mampu mengoptimalkan kualitas kinerja karyawan dan mutu pelayanan secara berkesinambungan.

Tabel 1. Data Kehadiran Menggunakan *Fingerprint* Feb-Mei 2026

Kode Karyawan	Hari Kerja	Hari Terlambat
K01	97	94
K02	97	93
K03	97	93
K04	97	91

K05	97	90
K06	97	90
K07	97	90
K08	97	89
K09	97	88
K10	97	82

Keterangan	Jumlah
Datang tepat waktu	395 kali
Datang lewat dari jam shift	3.776 kali
Total kehadiran	4.171 kali

(Sumber: HRD Club Med Bintan 2026)

Berdasarkan Tabel 1 mengenai data presensi karyawan yang terekam melalui sistem *fingerprint* pada periode Februari hingga Mei 2026, terdapat 10 karyawan yang menjadi subjek observasi dengan total hari kerja masing-masing sebanyak 97 hari. Analisis data menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan tergolong sangat tinggi. Frekuensi keterlambatan tertinggi tercatat pada subjek K01 dengan 94 kejadian, diikuti oleh subjek K02 dan K03 yang masing-masing mencatatkan 93 kejadian. Sebaliknya, frekuensi keterlambatan terendah terjadi pada subjek K10 dengan 82 kejadian. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara empiris, hampir seluruh subjek observasi mengalami keterlambatan kerja selama periode pengamatan.

Berdasarkan rekapitulasi presensi, total kehadiran karyawan selama periode Februari hingga Mei 2026 mencapai 4.171 kali. Dari total tersebut, kehadiran tepat waktu hanya tercatat sebanyak 395 kali, sedangkan kehadiran terlambat mencapai 3.776 kali. Secara proporsional, tingkat kehadiran tepat waktu hanya sebesar 9,47%, sementara tingkat keterlambatan mendominasi dengan persentase sebesar 90,53% dari total presensi. Signifikansi angka keterlambatan ini merupakan indikator bahwa kedisiplinan waktu karyawan masih berada pada level yang suboptimal. Kondisi tersebut berpotensi memberikan dampak negatif terhadap efektivitas pelaksanaan tugas, kelancaran operasional perusahaan, serta pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, tingginya frekuensi keterlambatan ini dapat diinterpretasikan sebagai indikasi adanya permasalahan yang berkorelasi dengan keterikatan kerja (*work engagement*) maupun kondisi lingkungan kerja yang kurang akomodatif, yang pada gilirannya mendegradasi kedisiplinan dan kinerja karyawan.

Implikasi dari temuan data tersebut menuntut adanya intervensi strategis dari pihak manajemen untuk meningkatkan kedisiplinan presensi karyawan. Optimalisasi kedisiplinan ini dapat direalisasikan melalui sistem pengawasan yang lebih terstruktur, peningkatan motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Melalui pendekatan tersebut, diharapkan persentase keterlambatan dapat direduksi secara signifikan, yang bermuara pada peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

METODOLOGI

Penelitian ini mengadopsi desain kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif kausal. Metode ini diimplementasikan guna menginvestigasi pola hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yakni *work engagement* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Lokasi pelaksanaan studi berada di Club Med Bintan, Lot

A11 Jalan Perigi Raya, Lagoi, Teluk Sebong, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau, dengan rentang waktu pengumpulan data yang berlangsung pada periode Juni hingga Juli 2026.

Populasi dalam studi ini mencakup keseluruhan karyawan Club Med Bintan yang berjumlah 138 individu. Menimbang ukuran populasi yang relatif terbatas, penelitian ini mengaplikasikan teknik sampel jenuh (*saturated sampling*), di mana seluruh anggota populasi ditarik sebagai responden. Pendekatan ini bertujuan untuk mengekstraksi representasi data yang lebih komprehensif mengenai kondisi ketenagakerjaan di institusi tersebut.

Data penelitian diklasifikasikan ke dalam data primer dan sekunder. Data primer diakuisisi melalui instrumen kuesioner berbasis skala Likert yang didistribusikan kepada seluruh responden. Sementara itu, data sekunder dikompilasi dari berbagai tinjauan literatur, mencakup buku referensi, jurnal ilmiah, serta dokumen internal perusahaan yang relevan dengan substansi kajian. Sebagai prasyarat metodologis, kelayakan instrumen dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas guna memastikan tingkat presisi dan konsistensi dari setiap indikator dalam mengukur variabel penelitian.

Secara operasional, pengukuran variabel *work engagement* dikonstruksi atas tiga dimensi fundamental: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Variabel lingkungan kerja ditinjau melalui dua dimensi utama, yakni lingkungan fisik dan nonfisik. Selanjutnya, pengukuran variabel kinerja karyawan didasarkan pada indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Keseluruhan indikator tersebut diformulasikan dengan merujuk pada kerangka teoretis yang relevan serta dikontekstualisasikan dengan dinamika operasional Club Med Bintan.

Proses pengolahan dan analisis data dioperasikan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 27. Rangkaian analisis diawali dengan pemaparan statistik deskriptif untuk menguraikan karakteristik dari masing-masing variabel penelitian. Tahap selanjutnya adalah pengujian asumsi klasik—yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas—guna memvalidasi kelayakan model regresi yang digunakan. Setelah seluruh prasyarat asumsi terpenuhi, pengujian hipotesis dieksekusi melalui metode analisis regresi linear berganda. Pengaruh parsial dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dievaluasi menggunakan uji t, sedangkan pengaruh secara simultan dianalisis melalui uji F. Seluruh rangkaian pengujian statistik tersebut diinterpretasikan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0{,}05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menguraikan temuan-temuan yang diperoleh dari hasil penelitian, disertai dengan analisis yang komprehensif mengenai lingkungan kerja.

A. Hasil Penelitian

1. Penjelasan tentang profil Responden
   a. Profil Responden berdasarkan gender

      Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dikategorikan menjadi laki-laki dan perempuan. Rincian distribusi tersebut direpresentasikan pada tabel berikut.

      Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Jenis Kelamin			
		Frekuensi	Persentase
Valid	Laki-Laki	127	92%
	Perempuan	11	8%
	Total	**138**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2026 (Diolah)

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa dari total 138 responden yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 127 orang (92%) adalah laki-laki, sedangkan 11 orang (8%) adalah perempuan. Komposisi ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja di Club Med Bintan secara signifikan didominasi oleh pegawai laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Distribusi sampel penelitian berdasarkan pengelompokan rentang usia responden disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur			
		Frequency	Percent
Valid	18 - 25 Tahun	7	5,1%
	26 - 35 Tahun	110	79,7%
	36 - 45 Tahun	21	15,2%
	Total	**138**	**100%**

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan klasifikasi usia, responden yang berada pada rentang usia 18–25 tahun berjumlah 7 orang (5,1%), usia 26–35 tahun sebanyak 110 orang (79,7%), dan kelompok usia 36–45 tahun terdiri atas 21 orang (15,2%). Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden berada pada rentang usia produktif, yakni 26–35 tahun.

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel berikut memaparkan pengelompokan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent
Valid	SMA/SMK	119	86,2%
	Diploma (D1/D2/D3)	18	13,0%
	D4/S1	1	0,7%
	Total	**138**	**100%**

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan data pada Tabel 4, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK, yakni sejumlah 119 orang (86,2%). Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan Diploma (D1-D3) tercatat sebanyak 18 orang (13,0%), sementara lulusan D4/S1 merupakan kelompok minoritas dengan jumlah 1 orang (0,7%). Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas tenaga kerja di Club Med Bintan didominasi oleh lulusan pendidikan menengah.

d. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil pengelompokan data yang dilakukan selama proses penelitian, karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat diamati pada tabel berikut:

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja

		Frequency	Percent
Valid	< 1 Tahun	5	3,6%
	1 - 3 Tahun	18	13,0%
	> 6 Tahun	115	83,3%
	Total	**138**	**100%**

Sumber: Olahan Data, 2026

Ditinjau dari masa kerja, responden yang memiliki pengalaman kerja di bawah satu tahun berjumlah 5 orang (3,6%), dan responden yang telah bekerja selama 1 hingga 3 tahun berjumlah 18 orang (13,0%). Di sisi lain, responden dengan masa kerja lebih dari enam tahun mendominasi secara signifikan dengan total mencapai 115 orang (83,3%). Kondisi ini merepresentasikan bahwa sebagian besar karyawan telah mengabdi dan memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang di perusahaan tersebut.

e. Karakteristik Berdasarkan Departemen

Melalui proses pengklasifikasian data penelitian, distribusi responden berdasarkan departemen tempat mereka bekerja disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

Departemen			
		Frequency	Percent
Valid	*Front Office*	13	9,4%
	Housekeeping	24	17,4%
	Maintenance	19	13,8%
	F&B Service	21	15,2%
	F&B Product	31	22,5%
	Bar	8	5,8%
	Landscaper	14	10,1%
	Finance	7	5,1%
	HRD	1	0,7%
	Total	**138**	**100%**

Sumber: Olahan Data, 2026

Berdasarkan distribusi data responden menurut departemen, Food and Beverage Product merupakan departemen dengan jumlah responden terbanyak, yakni 31 orang (22,5%). Selanjutnya, departemen Housekeeping berjumlah 24 orang (17,4%), Food and Beverage Service sebanyak 21 orang (15,2%), Maintenance sebanyak 19 orang (13,8%), Landscaper sebanyak 14 orang (10,1%), Front Office sebanyak 13 orang (9,4%), Bar sebanyak 8 orang (5,8%), Finance sebanyak 7 orang (5,1%), dan Human Resources Department (HRD) dengan jumlah paling sedikit, yaitu 1 orang (0,7%).

2. Uraian Data Variabel

a. Penjelasan Mengenai Data Variabel *Work Engagement* (X_1)

Pengukuran terhadap variabel Work Engagement dilakukan menggunakan 15 butir pernyataan yang telah memenuhi persyaratan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 68,62; nilai tengah (median) sebesar 69; dan nilai yang paling sering muncul (modus) sebesar 70. Selain itu, simpangan baku (standard deviation) tercatat sebesar 2,790 dengan varians 7,784. Nilai minimum pada variabel ini adalah 60 dan nilai maksimum sebesar 74, sehingga menghasilkan rentang data

(range) sebesar 14, dengan total skor keseluruhan mencapai 9.470. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat work engagement karyawan berada pada kategori yang baik.

b. Penjelasan Data Variabel Lingkungan kerja (X_2)

Variabel lingkungan kerja diukur melalui 8 indikator pernyataan. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 36,55 dan median sebesar 37. Adapun simpangan baku tercatat sebesar 1,688 dengan varians 2,848. Nilai minimum yang diperoleh adalah 31 dan nilai maksimum sebesar 40, yang mencerminkan rentang data sebesar 9, dengan akumulasi skor total mencapai 5.044. Secara keseluruhan, kondisi lingkungan kerja di Club Med Bintan dievaluasi dengan predikat baik oleh para responden.

c. Penjelasan Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan 12 instrumen indikator. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 54,75, nilai tengah (median) 55, simpangan baku (standard deviation) 2,534, varians 6,421, nilai minimum 47, nilai maksimum 60, rentang data (range) 13, serta total skor mencapai 7.556. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori baik.

3. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan berbantuan perangkat lunak SPSS versi 27.0. Taraf signifikansi (α) yang ditetapkan sebagai kriteria penerimaan atau penolakan asumsi normalitas distribusi data adalah sebesar 0,05. Distribusi suatu data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Rincian hasil pengujian normalitas disajikan pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			138
Normal Parameters[a,b]	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,57028768
Most Extreme Differences	Absolute		0,071
	Positive		0,053
	Negative		-0,071
Test Statistic			0,071
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			0,087
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		0,094
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,087
		Upper Bound	0,102
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.			

Sumber: Olah Data, *SPSS* (2026)

Berdasarkan pengujian normalitas yang dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan IBM SPSS Statistics 27, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,087. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan, yakni 0,05 (p > 0,05). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa data residual berdistribusi secara normal, sehingga telah memenuhi salah satu asumsi dasar dalam persyaratan analisis regresi.

1) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lainnya di dalam sebuah model regresi. Analisis ini dioperasikan menggunakan metode Uji Glejser melalui program SPSS versi 27.0. Kriteria pengambilan keputusan pada Uji Glejser menetapkan bahwa apabila nilai signifikansi (Sig.) yang dihasilkan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual berada di atas tingkat signifikansi 0,05 (> 0,05), maka model regresi dinyatakan terbebas dari indikasi heteroskedastisitas, begitu pula sebaliknya". Rangkuman hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,098	2,983		2,044	0,043
	Work Engagement	-0,070	0,054	-0,144	-1,296	0,197
	Lingkungan Kerja	0,003	0,089	0,004	0,036	0,971
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Hasil Olah Data, SPSS (2026)

Merujuk pada hasil Uji Glejser tersebut, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,197 untuk variabel work engagement dan 0,971 untuk variabel lingkungan kerja. Mengingat kedua probabilitas signifikansi tersebut melampaui ambang batas 0,05 (> 0,05), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi yang dibentuk tidak mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas. Hal ini membuktikan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas), sehingga model regresi tersebut dinilai layak dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilaksanakan dengan tujuan untuk mengidentifikasi keberadaan hubungan linier yang sempurna atau sangat kuat antarvariabel independen di dalam suatu model regresi. Pengujian ini esensial untuk memverifikasi terpenuhinya asumsi klasik multikolinearitas, mengingat model regresi yang baik mensyaratkan ketiadaan korelasi antarvariabel bebas. Pendeteksian gejala multikolinearitas dapat dianalisis melalui besaran nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Sebuah model regresi dinyatakan terbebas dari indikasi multikolinearitas apabila mencatatkan nilai VIF di bawah 10 serta nilai Tolerance di atas 0,10. Hasil pengujian multikolinearitas untuk variabel-variabel independen dalam penelitian ini dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 9 Nilai Discriminant Validity (Hetorotrait-monotrait ration/HTMT)

Coefficients[a]	
Model	Collinearity Statistics

		Tolerance	VIF
1	*Work Engagement*	0,589	1,698
	Lingkungan Kerja	0,589	1,698
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS* (2026)

Merujuk pada hasil pengujian multikolinearitas tersebut, terlihat bahwa kedua variabel independen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,589 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,698. Karena nilai Tolerance melampaui ambang batas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi linier yang tinggi antarvariabel independen. Dengan demikian, model regresi ini dinyatakan telah memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

4. Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengidentifikasi eksistensi sekaligus mengukur besaran pengaruh dari dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini, metode statistik tersebut difungsikan untuk menguji signifikansi pengaruh work engagement (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Rangkuman hasil pengujian regresi linier berganda tersebut diuraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10 Hasil Uji Anova (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353,060	2	176,530	45,259	,000[b]
	Residual	526,563	135	3,900		
	Total	879,623	137			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, *Work Engagement*						

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS* (2026)

Berdasarkan hasil pengujian analisis ANOVA, diperoleh nilai Fhitung sebesar 45,259 dan nilai Ftabel sebesar 3,06 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai Fhitung > Ftabel (45,259 > 3,06) dan nilai probabilitas (p-value) < 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel work engagement dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Club Med Bintan.

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Uji T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,652	4,351		3,368	0,001
	Work Engagement	0,239	0,079	0,264	3,037	0,003
	Lingkungan Kerja	0,648	0,130	0,431	4,971	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SPSS* (2026)

$$Y = a+b1\ X1+b2\ X2$$

$$Y= 14,652+0,239X_1 +0,648X_2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel work engagement akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,239, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya berada dalam kondisi konstan (ceteris paribus). Di samping itu, setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan memberikan kontribusi terhadap kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,648. Berdasarkan hasil pengujian statistik, variabel work engagement mencatatkan nilai thitung sebesar 3,037 dengan tingkat signifikansi mencapai 0,003. Oleh karena itu, hipotesis pertama dapat diterima, yang secara empiris mengonfirmasi bahwa work engagement memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai thitung sebesar 4,971 dengan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini mendukung penerimaan hipotesis kedua, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja turut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Merujuk pada hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, penelitian ini merumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *work engagement* karyawan di Club Med Bintan tergolong dalam kategori baik dengan perolehan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 68,62. Temuan ini merepresentasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat semangat kerja, dedikasi, serta keterlibatan yang optimal dalam menunaikan tanggung jawab profesional mereka.
2. Kondisi lingkungan kerja di Club Med Bintan diklasifikasikan pada kategori baik, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 36,55. Hal ini merefleksikan bahwa iklim kerja yang dialami oleh karyawan, baik yang bersumber dari dimensi fisik maupun nonfisik, telah memfasilitasi dan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas.
3. Secara keseluruhan, kinerja karyawan di Club Med Bintan berada pada kategori baik dengan capaian nilai rata-rata (*mean*) sebesar 54,75. Kondisi ini membuktikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kapabilitas dalam merealisasikan pekerjaan yang selaras dengan target serta standar operasional yang telah dibakukan oleh perusahaan.
4. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Club Med Bintan. Temuan empiris ini didukung oleh hasil analisis regresi dengan nilai koefisien sebesar 0,239 dan tingkat signifikansi 0,003 ($p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja karyawan, maka akan berimplikasi langsung pada peningkatan kualitas kinerja yang dihasilkan.
5. Variabel lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini ditunjukkan melalui perolehan koefisien regresi sebesar 0,648 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Secara praktis, hal ini bermakna bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif berperan esensial dalam menstimulus peningkatan kinerja karyawan.
6. Pengujian secara simultan mengonfirmasi bahwa *work engagement* dan lingkungan kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Club Med Bintan. Hasil uji kelayakan model (Uji F) memperlihatkan nilai F-hitung sebesar 45,259 dengan probabilitas signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Implikasi dari temuan ini menegaskan bahwa sinergi antara keterikatan kerja yang optimal dan dukungan lingkungan kerja yang memadai akan memberikan kontribusi substansial terhadap maksimalisasi kinerja karyawan secara komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Akhiriani, N., & Risal, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor perhotelan. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 14(2), 45–53. https://doi.org/10.31289/jmo.v14i2.1024

Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi revisi). Rineka Cipta.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Farid, H., dkk. (2022). Gaya kepemimpinan dan keterlibatan kerja: Sebuah meta-analisis. Jurnal Manajemen & Organisasi, 28(4), 789–812.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Manalu, R., Simamora, H., & Sihotang, P. (2021). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 10(2), 112–120.

Maudul, J., & Nilasari, S. (2022). Dimensi dan indikator keterlibatan kerja: Studi komparasi berbagai model teori. Jurnal Sumber Daya Manusia, 7(1), 45–58.

Mulia, I., & Saputra, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(2), 34–42.

Ningsih, K. A. C. (2025). Pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Jurnal Manajemen Bisnis, 16(1), 56–70.

Nitisemito, A. S. (2018). Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia. Ghalia Indonesia.

Robbins, S. P., & Hakim, T. A. (2017). Organisasi perilaku (Edisi ke-17). Salemba Empat.

Santoso, B., Wibowo, A., & Hartanto, S. (2024). Lingkungan kerja: Konsep, dimensi, dan pengaruhnya terhadap kinerja. Andi Offset.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of *work engagement* with a short questionnaire: A cross-national study. Utrecht University.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.