

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN GEN Z
D KOTA SEMARANG**

**Dhimas Purwo Jatmiko¹
12211507¹**

¹Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng
e-Mail: dhimaspurwo@gmail.com

Abstrak

Karyawan Gen Z memiliki kecemasan dan stres kerja lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok generasi lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan *employee engagement* terhadap stres kerja pada karyawan Gen Z di Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tipe ekplanatori kausalitas. Variabel bebas dalam penelitian yaitu: lingkungan kerja (X1) dan *employee engagement* (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah stres kerja (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Gen Z Di Kota Semarang. Sampel sebanyak 100 karyawan, diambil dengan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner googleform yang kemudian dianalisis dengan regresi berganda. Hasil penelitian ini yaitu (1) lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja karyawan Gen Z. (2) *Employee engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja karyawan Gen Z. (3) Lingkungan kerja dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan Gen Z.

Kata kunci: stres kerja, lingkungan, *employee engagement*, gen-z.

Abstract

Gen Z employees have higher anxiety and work stress compared to other generation groups. This study aims to analyze the influence of the work environment and employee engagement on work stress in Gen Z employees in Semarang City. This study uses a quantitative method with an explanatory causality type. The independent variables in the study are: work environment (X1) and employee engagement (X2) while the dependent variable is work stress (Y). The population used in this study were all Gen Z employees in Semarang City. A sample of 100 employees was taken using a purposive sampling technique. The data collection method used a Googleform questionnaire which was then analyzed using multiple regression. The results of this study are (1) the work environment has a significant negative effect on work stress in Gen Z employees. (2) Employee engagement has a significant negative effect on work stress in Gen Z employees. (3) The work environment and employee engagement simultaneously have a significant effect on work stress in Gen Z employees.

Keywords: work stress, environment, *employee engagement*, gen-z.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam kegiatan bisnis perusahaan. Sumber daya manusia dikelompokkan berdasarkan generasi menurut umur seperti generasi milenial yang lahir pada tahun 1981 – 1996 dan Generasi Z (Gen Z) lahir pada tahun 1997-2010. Generasi Z mendominasi jumlah penduduk di Indonesia dengan angka 27,94% atau sekitar 75,49 juta jiwa dari total 270,20 juta jiwa dan generasi milenial berada di urutan kedua dengan jumlah 25,87% penduduk Indonesia (Saraswati & Indiyati, 2022).

Karyawan yang berada dalam kelompok Gen Z umumnya sangat tertarik untuk melakukan pekerjaan yang berarti dan merasa mendapatkan aktualisasi diri jika mampu berkontribusi bagi organisasi tempatnya bekerja. Akan tetapi karyawan Gen Z ini memiliki karakteristik negatif yaitu mudah merasa cemas dan stres bila keadaan tidak berjalan sesuai yang mereka inginkan. Kecemasan dan kecenderungan mengalami stress oleh Gen Z terjadi saat mereka memasuki dunia kerja sebagaimana dalam temuan studi yang dilakukan oleh Forbes tahun 2018 bahwa 77% Gen Z merasakan stres di tempat kerja yang disebabkan oleh persepsi mereka akan lingkungan kerja yang sangat kompetitif, jam kerja yang panjang, dan tenggat waktu yang sempit dalam penyelesaian tugas pekerjaan (Sakitri, 2021).

Berdasarkan hasil survey Regus, rata-rata tingkat stres kerja yang terjadi di Indonesia pada tahun 2012 adalah sebesar 73%, meningkat 9% dari tahun sebelumnya yang hanya sebesar 64% (Hidayah, 2022). Hal ini didukung oleh riset terbaru yang membuktikan bahwa sebanyak 26% karyawan Indonesia mengaku mengalami stres dalam kehidupan sehari-hari. Data ini didapatkan dari studi Mercer Marsh Benefits, konsultan kesejahteraan pekerja global, terhadap lebih dari 17.500 karyawan di 16 negara seluruh dunia (Kompas.com, 2023).

Tingkat stres, kecemasan masih tinggi, dan kelelahan terus meningkat pada karyawan Gen Z. Pada Survey Deloitte tahun 2023 ditemukan bahwa hampir separuh Gen Z (46%) dan empat dari 10 generasi milenial (39%) mengatakan bahwa mereka merasa stres atau cemas di tempat kerja hampir sepanjang waktu. Faktor-faktor yang menjadi pemicu utama stress kerja pada Gen Z diantaranya yaitu masa depan keuangan jangka panjang mereka, keuangan sehari-hari, dan kesehatan/kesejahteraan keluarga, sementara kekhawatiran tentang kesehatan mental dan faktor tempat kerja seperti beban kerja yang berat, keseimbangan kerja/kehidupan yang buruk, dan budaya tim yang tidak sehat juga berperan dalam mempengaruhi stress kerja (Deloitte, 2023).

Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan Gen Z menjadi aspek psikologi yang perlu ditangani segera oleh setiap perusahaan. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang akan mempengaruhi emosi, cara berpikir dan kondisi karyawan (Saraswati & Indiyati, 2022). Stres kerja adalah suatu emosi negatif yang didapat dari interaksi dengan orang lain, lingkungan tempat ia bekerja dan juga karena tekanan kerja (Vandiya & Etikariena, 2018).

Karyawan Gen Z memiliki berbagai pertimbangan untuk bertahan disuatu tempat kerja dalam kaitannya dengan tingkat stres kerja yang dirasakannya. Hasil survei yang telah dilakukan oleh Deloitte Global (2023) bahwa alasan utama yang membuat Gen Z memilih perusahaan sebagai tempatnya bekerja adalah lingkungan kerja yang memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (32%), kesempatan untuk belajar dan berkembang (29%), dan upah tinggi atau manfaat finansial (24%). Jika perusahaan tidak menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi Gen Z, mereka akan dengan mudah berpikir untuk berhenti bekerja dan mencari perusahaan lain demi kenyamanan (Deloitte, 2023).

Lingkungan kerja sebagai unsur-unsur yang ada di sekitar karyawan dapat berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Hamdali & Liswandi, 2023). Lingkungan kerja sebagai sumber daya kerja yang berperan dalam menurunkan stres kerja pada karyawan. Semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin sedikit stres kerja. Dalam hal ini, menyediakan lingkungan kerja fisik yang bebas kebisingan, penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tingkat suhu yang tidak terlalu panas atau terlalu dingin, serta fasilitas kerja yang menunjang bagi karyawan Gen Z Indonesia dapat mengurangi stress kerja karyawan (Bakker, Demerouti, & Sanz-vergel, 2023).

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan Gen Z Indonesia (Hamdali & Liswandi, 2023). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik yang mendukung akan mampu menurunkan stress kerja karyawann. Akan tetapi temuan berbeda bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stress kerja karyawan (Cahyaningtyas & Santosa, 2021).

Employee engagement merupakan faktor yang banyak digunakan oleh peneliti sebelumnya untuk memprediksi pengaruhnya terhadap stres kerja karyawan. *Employee engagement* merupakan strategi untuk mencegah turnover dalam perusahaan dan salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Zen, 2023). Tipe karyawan dengan *engaged* yaitu karyawan yang merasa terikat pada perusahaan sehingga mau memberikan daya dan upaya yang dimilikinya untuk bekerja dan memajukan perusahaan sedangkan tipe karyawan dengan *not engaged* yaitu karyawan yang lebih berfokus pada tugas pekerjaannya dan kurang berorientasi untuk mencapai tujuan dari pekerjaannya tersebut (Lewiuci & Mustamu, 2016).

Employee engagement merupakan kondisi pikiran yang terikat dengan pekerjaan yang positif ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*). Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap stress kerja (Harmen & Sunjaya, 2022). Namun temuan berbeda yaitu *employee engagement* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stress kerja (Vandiya & Etikariena, 2018); (Nadira, 2018).

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja pada penelitian terdahulu juga masih terdapat *research gap* sehingga menarik untuk diteliti kembali dengan menggunakan

variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan *employee engagement*. Akan tetapi penelitian ini akan difokuskan pada lingkungan kerja fisik dan menggunakan subyek karyawan dalam kelompok Gen Z di Kota Semarang. Hal ini dikarenakan karyawan Gen Z memiliki karakteristik yang paling tinggi mengalami kecemasan dan stres kerja dibandingkan dengan kelompok generasi sebelumnya. Oleh karena itu, setiap Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dengan mengelola Gen Z sebagai asset sumber daya manusia dan memahami karakteristik unik dalam diri Gen Z yang terbentuk dari pengalaman.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan *employee engagement* terhadap terhadap stres kerja pada karyawan Gen Z di Kota Semarang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya tentang stress kerja karyawan. Selain itu, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan-perusahaan terkait dengan penurunan stress kerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Definisi Stres Kerja

Stres merupakan istilah yang berasal dari bahasa latin *stringere* yang berarti “keras” (*stricus*). Istilah ini mengalami perubahan seiring dengan perkembangan penelaahan yang berlanjut dari waktu ke waktu dari *straise*, *strest*, *stresce*, dan *stress*. stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres kerja merupakan reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan berdampak pada hasil kerja individu (Izzati & Mulyana, 2019). Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam (Asih, 2018).

Stres yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan telah diidentifikasi sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi. Stres kerja telah dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan di banyak pekerjaan. Oleh karena itu, stres kerja berdampak pada peningkatan biaya yang besar bagi kesejahteraan karyawan, dan memberi beban keuangan yang cukup besar pada kinerja organisasi. Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut definisi WHO, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai

dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya (Ekawarna, 2018).

Stres kerja merupakan interaksi kompleks antara individu dengan lingkungan pekerjaan. Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang sifatnya menekan dan memaksa seseorang untuk melakukan tindakan dan berpikir lebih cepat serta lebih intensif daripada yang diinginkan oleh individu yang bersangkutan. Keadaan tersebut mampu menyebabkan reaksi fisik serta reaksi psikis karena adanya perubahan-perubahan yang dialami. Stres kerja, dalam hal ini, akan sangat tergantung pada penyesuaian diri masing-masing individu. Individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi akan mengalami stres kerja, sedangkan individu yang mampu menghadapi keadaan yang menimpanya dengan cara yang lebih baik, maka tingkat stres kerjanya juga lebih rendah (Nuzulia, 2021).

2.1.2 Jenis-Jenis Stres Kerja

Jenis stres yang bersifat tidak baik adalah *distress*, sebaliknya jenis *eustress* yaitu apabila sumber stres dalam kapasitas yang cukup dan sebanding dengan kemampuan, maka stres akan berdampak positif terhadap kesehatan dan kinerja seseorang (Gaol, 2016). Jenis-jenis stres dapat dikelompokkan menjadi 4 jenis yaitu sebagai berikut:

- 1) *Eustres (good stres)*
Merupakan stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya Seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.
- 2) *Distress*
Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- 3) *Hyperstress*
Yaitu stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya.
- 4) *Hypostress*
Merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin (Asih, 2018).

2.1.3 Gejala-Gejala Stres Kerja

Gejala atau tanda yang di alami karyawan apabila mengalami stres. Pertama adalah gejala stres berkaitan dengan fisik, yaitu: sakit kepala, masalah pencernaan, kurang tidur, gatal-gatal, nyeri ulu hati, keringat malam, keinginan seksual yang berkurang, ketidakteraturan menstruasi, nyeri punggung kronis, otot tegang, kehilangan nafsu makan, berat badan. Kedua adalah gejala stres yang berkaitan dengan emosional atau mental, yaitu: peningkatan kemarahan, frustrasi, depresi, kemurungan, kecemasan, masalah dengan memori,

kelelahan, dan peningkatan penggunaan nikotin, alcohol dan obat-obatan. Ketiga adalah gejala stres berkaitan dengan kerja, yaitu: peningkatan absensi, kecelakaan pada pekerjaan, keluhan dari rekan kerja, penurunan kerja produktivitas, kesulitan dalam memahami peraturan kantor, absensi dari pekerjaan, mengambil waktu rehat terlalu lama, waktu pribadi yang berlebihan pada telepon atau internet (Gaol, 2016).

Gejala stres dapat dilihat dari fisiologis, psikologis dan perilaku individu itu sendiri.

1) Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.

2) Gejala Psikologis

Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

3) Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingakt perputaran karyawan, demikian pula dengan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat dan gelisah, dan gangguan tidur (Asih, 2018).

Stres bagi individu memiliki beberapa tahapan mulai dari yang paling ringan hingga stres paling tinggi/berat. Gejala stres ini akan muncul sesuai tahapan seperti diuraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Gejala-Gejala Stres Menurut Tahapan

No	Tahapan Stress	Gejala-gejala yang muncul
1.	Stres tingkat I Tingkat stress yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan.	a. Semangat besar b. Penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya c. Energi dan gugup berlebihan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya.
2.	Stres tingkat II Dampak stress yang menyenangkan mulai menghilang dan timbul keluhan-keluhan dikarenakan cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari	a. Merasa letih sewaktu bangun tidur b. Merasa lelah sesudah makan siang c. Merasa lelah menjelang sore hari d. Terkadang gangguan dalam sistim pencernaan (gangguan usus, perut kembung), kadang-kadang pula jantung berdebar-debar e. Perasaan tegang pada otot-otot punggung dan tengkuk (belakang leher), Perasaan tidak bisa santai
3.	Stres tingkat III	a. Gangguan usus lebih terasa (sakit perut, mulas, sering ingin ke belakang)

	Pada tahapan ini keluhan kelelahan semakin nampak disertai gejala-gejala tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> b. Otot-otot terasa tegang c. Perasaan tegang yang semakin meningkat d. Gangguan tidur (sukar tidur, sering terbangun malam dan sukar tidur kembali, atau bangun terlalu pagi) e. Badan terasa oyong, rasa-rasa mau pingsan (tidak sampai jatuh pingsan)
4.	Stres tingkat IV Tahap yang menunjukkan keadaan yang lebih buruk	<ul style="list-style-type: none"> a. Untuk bisa bertahan sepanjang hari terasa sangat sulit b. Kegiatan-kegiatan yang semula menyenangkan kini terasa sulit c. Kehilangan kemampuan untuk menanggapi situasi pergaulan sosial dan kegiatan-kegiatan rutin lainnya terasa berat d. Tidur semakin sukar, mimpi-mimpi menegangkan dan seringkali terbangun dini hari e. Perasaan negativistic f. Kemampuan berkonsentrasi menurun tajam g. Perasaan takut yang tidak dapat dijelaskan, tidak mengerti mengapa
5.	Stres tingkat V Tahapan ini merupakan keadaan yang lebih mendalam dari tahapan IV di atas	<ul style="list-style-type: none"> a. Kelelahan yang mendalam (<i>psysical and psychological exhaustion</i>) b. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang sederhana saja terasa kurang mampu c. Gangguan system pencernaan (sakit maag dan usus) lebih sering, sukar buang air besar atau sebaliknya feses encer dan sering ke belakang d. Perasaan takut yang semakin menjadi.
6.	Stres tingkat VI Tahapan ini merupakan tahapan puncak yang merupakan keadaan gawat darurat	<ul style="list-style-type: none"> a. Debaran jantung terasa amat keras, hal ini disebabkan karena zat adrenalin yang dikeluarkan karena stress tersebut cukup tinggi dalam peredaran darah b. Nafas sesak, megap-megap c. Badan gemetar, tubuh dingin, keringat bercucuran Tenaga untuk hal-hal yang ringan sekalipun tidak kuasa lagi, pingsan atau collaps

Sumber: (Asih, 2018).

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres diantaranya yaitu strategi coping, adanya kecemasan, dinamika kelompok, partisipasi kelompok, dan kepuasan kerja yang tidak terpenuhi. Sumber stres yang sama, akan menghasilkan dampak stres yang berbeda pada masing-masing individu. Hal ini disebabkan setiap individu memiliki strategi coping yang berbeda satu sama lain. Jadi, setiap orang memiliki kemampuan untuk untuk menanggapi situasi stres, walaupun tidak semua orang dapat berhasil mereduksi, menghindari, atau melawan stres tersebut (Ekawarna, 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor pribadi.

- 1) Faktor lingkungan kerja, berupa kondisi lingkungan fisik, manajemen perusahaan, ataupun lingkungan sosial di lingkungan pekerjaan.
- 2) Faktor pribadi sebagai pemicu stress. Secara umum, faktor pribadi yang menyebabkan stres yaitu tidak adanya dukungan sosial, tidak adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan atau organisasi, kondisi lingkungan kerja fisik tidak mendukung, manajemen tidak sehat, tipe kepribadian karyawan dan pengalaman pribadi karyawan (Asih, 2018).

Pada dasarnya, faktor yang mempengaruhi stres kerja merupakan hasil timbal balik antara seorang individu dengan lingkungannya. Ada dua faktor dari lingkungan individu yang menjadi sumber penyebab stres kerja yaitu faktor pekerjaan dan faktor diluar pekerjaan (Izzati & Mulyana, 2019).

- 1) Faktor-faktor pekerjaan
 - a) Tempat kerja, yakni tempat dimana seorang karyawan menjalankan aktivitas pekerjaannya terasa tidak nyaman seperti suhu ruangan kerja yang terlalu panas atau terlalu dingin ruangan kerja yang sempit, berisik, atau penerangan yang kurang;
 - b) Kondisi lingkungan kerja.
Kondisi lingkungan kerja fisik seperti suhu yang terlalu panas atau dingin, terlalu sesak, bising, kurang cahaya, dan lainnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Suara bising seperti suara mesin pabrik bisa memberikan andil yang besar terhadap munculnya stress kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibandingkan dengan karyawan lain (Asih, 2018).
 - c) Isi pekerjaan, yakni hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti batas waktu kerja, beban kerja, tekanan waktu, kompleksitas pekerjaan, pekerjaan yang menumpuk,

pekerjaan baru yang belum dikenal merupakan juga bisa menjadi sumber stress.

- d) Syarat-syarat pekerjaan yang tidak mendukung pengembangan karirnya seperti karir tidak jelas, kenaikan pangkat tertahan, tidak dipromosikan, status kepegawaian yang tidak jelas, tidak mendapatkan reward merupakan hal-hal yang juga dapat menjadi stressor di tempat kerja;
- e) Hubungan interpersonal dalam bekerja, seperti hubungan yang tidak seimbang seperti atasan yang terlalu banyak menuntut, atasan yang menyebalkan, kurang apresiasi dari pimpinan, keputusan atasan yang berubah-ubah, sikap kolega yang tidak enak, merasa tidak cocok dengan teman kerja, kurang terbuka antara atasan dengan bawahan, bawahan yang memerlukan petunjuk setiap saat dalam menyelesaikan pekerjaan rutin juga dapat menjadi sumber stress seseorang.
- f) *Employee engagement*

Stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat *employee engagement* (Harmen & Sunjaya, 2022). Karyawan yang berada pada tingkat *engaged* akan mengambil tanggung jawab lebih dan memperlihatkan “rasa memiliki” terhadap kepentingan maupun target organisasi, mengemukakan banyak gagasan tentang pembenahan dan inovasi serta mampu mengantisipasi dan beradaptasi terhadap perubahan dengan baik, dan bahkan mendorong terjadinya perubahan. Stres kerja karyawan akan terpicu apabila tingkat *employee engagement* dari karyawan cenderung rendah. Karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* tinggi akan lebih bersemangat dan memiliki mental yang tangguh dalam melakukan pekerjaan, sehingga bertahan dalam menghadapi kesulitan dan menemukan jalan keluarnya atau dengan kata lain akan terhindar dari stres kerja.

2) Faktor-faktor diluar pekerjaan

Terdapat beberapa faktor-faktor di luar pekerjaan yang berpotensi menjadi pemicu atau sumber stress seperti:

a) Perubahan Struktur Kehidupan

Terdapat tiga dimensi struktur kehidupan yang dapat menyebabkan stres, yaitu dimensi budaya sosial; adanya perubahan status hubungan dengan orang lain dalam dunia budaya sosial; aspek dari individu sendiri yakni perubahan dalam diri Individu karena beberapa individu memiliki kecenderungan karakteristik yang tidak tahan terhadap tekanan, ancaman, mudah, dan cemas.

b) Dukungan Sosial yang diterima

Dukungan sosial merupakan salah satu cara komunikasi yang bersifat positif, karena berisi tentang perasaan suka, keyakinan, penghargaan, penerimaan diri, dukungan dan kepercayaan diri seseorang terhadap kepentingan orang lain. Kemampuan seseorang untuk menghadapi stres akan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh keluarga maupun orang lain. Ada empat bentuk dukungan sosial, yaitu; *Esteem support*, yaitu dukungan yang sifatnya mampu membesarkan hati; *Informational support*, yaitu dukungan dengan cara memberikan nasehat, konsultasi, maupun dengan cara memberikan informasi yang dibutuhkan dalam rangka pemecahan permasalahan; *Social companionship*, yang merupakan dukungan yang diberikan melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan bersama-sama; dan yang terakhir adalah *instrumental support*, yang merupakan dukungan yang diberikan dalam bentuk fisik maupun materi (Nuzulia, 2021).

c) *Locus of Control*

Individu yang memiliki *locus of control* internal akan menghadapi stres potensial, dengan cara mempelajari terlebih dahulu peristiwa-peristiwa yang dianggap berpotensi mengancam dirinya, kemudian menentukan sikap tertentu secara rasional dalam menghadapi stres kerja tersebut. Sedangkan, individu yang memiliki *locus of control* eksternal menganggap bahwa segala peristiwa yang terjadi di lingkungan kerjanya dapat mempengaruhi dirinya.

d) Kemampuan

Kemampuan merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi respons-respon individu terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang menimbulkan stres. Individu yang mempunyai kemampuan tinggi cenderung mempunyai pengendalian lebih terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang menimbulkan stres daripada individu yang mempunyai kemampuan rendah dalam menghadapi stres (Izzati & Mulyana, 2019).

2.1.5 Indikator Stres Kerja

Gibson et al menyatakan stres kerja dapat diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut.

- 1) Tekanan Individu, terdiri dari konflik peran (*role conflict*), ambiguitas peran (*role ambiguity*), beban kerja yang berat, beban tanggung jawab, tidak adanya kemajuan karir, minimnya desain pekerjaan.
- 2) Tekanan Kelompok, adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja

3) Tekanan Lingkungan Fisik

Tekanan tersebut biasanya berhubungan dengan keadaan lingkungan fisik yang dapat menimbulkan tekanan pada individu, misalnya lampu penerangan yang suram, kegaduhan, temperatur yang panas, polusi udara.

4) Tekanan Keorganisasian

Menyangkut sampai sejauh mana pengetahuan orang, pendapat dan gagasannya dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan (Budiasa, 2021).

Pengukuran stres kerja juga dapat menggunakan indikator menurut Hasibuan sebagaimana telah digunakan oleh para peneliti sebelumnya yaitu meliputi:

- 1) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- 2) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam menberikan tugas.
- 3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- 4) Konflik, diukur dari persepsi mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan (Dewi & Sintaasih, 2019).

Pada penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja yaitu sebagaimana dalam teori Robbins dan Judge meliputi 1) Indikator pada psikis, meliputi: cemas, tegang, bosan, tidak puas dalam bekerja dan menunda-nunda pekerjaan; 2) Indikator pada fisik, antara lain: sakit perut, detak jantung meningkat dan sesak nafas, serta sakit kepala; dan 3) Indikator perilaku, antara lain: merokok, makan berlebihan atau mengurangi makan tidak wajar, tingkat absensi meningkat, gelisah saat tidur dan berbicara cepat (Erawati, Sitiari, & Indiani, 2019).

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Enny, 2019).

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan karyawan.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah sebuah kondisi fisik berada pada lingkungan lokasi kinerjanya baik secara tidak langsung ataupun dengan langsung sehingga dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kinerja pada fisik sangat mempengaruhi pada aktivitas karyawannya yang menjadikan dapat menimbulkan area kinerja yang kondusif dan nyaman (Rianda & Winarno, 2022).

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Enny, 2019). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pengukuran variabel ini dioperasionalkan menggunakan indikator lingkungan kerja fisik antara lain: pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, pewarnaan ruangan, dan bau-bauan (Fitriani, Nurlaela, & Sudarwadi, 2019). Pengukuran lingkungan kerja fisik dapat menggunakan indikator yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, keamanan dan temperature (Rianda & Winarno, 2022).

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Enny, 2019). Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus (Farida & Hartono, 2016).

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya yaitu:

- 1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Enny, 2019).

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti; faktor fisik, faktor kimia, faktor biologis dan faktor psikologis. Semua faktor tersebut dapat menimbulkan gangguan terhadap suasana kerja dan berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan tenaga kerja. Lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif. Oleh karena itu lingkungan kerja harus ditangani atau didesain sedemikian rupa sehingga menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman (Tarwaka, Solichul, Bakri, & Sudiajeng, 2014).

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menyatakan indikator lingkungan kerja diantaranya yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan atau cahaya pada tempat kerja.

Cahaya atau penerangan pengaruhnya sangat besar bagi karyawan terkait dengan keselamatan dan kelancaran kerja. Pencahayaan kurang jelas, akan memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan dan dapat menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

- 2) Temperatur udara pada tempat kerja.

Pada keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia akan berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

- 3) Kelembaban udara pada tempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara dan sangat berpengaruh kepada keadaan tubuh manusia. Bila temperatur udara panas dan kelembaban tinggi maka akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran. Semakin cepat denyut jantung, maka peredaran darah dalam tubuh akan makin aktif guna pemenuhan oksigen.

- 4) Sirkulasi udara pada tempat kerja.

Udara yang segar dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas, sirkulasi udara yang tidak bagus tentunya akan mempengaruhi kualitas udara dan pernafasan para pekerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja

akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

5) Getaran mekanis pada tempat kerja.

Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi dalam bekerja, munculnya kelelahan dan munculnya beberapa penyakit lanjutan.

6) Aroma pada tempat kerja.

Adanya aroma yang tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja dan bau-bauan secara terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

7) Tata warna

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan pekerja, sifat dan warna kadang dapat menumbuhkan rasa senang, sedih dan lain-lain.

8) Dekorasi pada tempat kerja.

Dekorasi sangat berhubungan dengan penataan warna, dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, interior dan lainnya.

9) Musik pada tempat kerja.

Alunan musik dengan nada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

10) Keamanan pada tempat kerja.

Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja. Segala upaya dapat dilaksanakan untuk menciptakan kondisi aman di tempat kerja

11) Suasana kerja

Suatu kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

12) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

13) Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja (Sedarmayanti, 2017).

2.2.4 Dampak Positif dan Negatif Lingkungan Kerja Pada Manajemen Sumberdaya Manusia

Keberadaan lingkungan kerja pada perusahaan dapat memberikan dampak positif maupun negatif pada manajemen sumber daya manusia atau para karyawan. Dampak positif secara umum dari lingkungan kerja yang kondusif yaitu terjadinya meningkatkan kinerja dan semangat kerja sehingga berdampak lebih baik pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak pada rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja lebih maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya. Sedangkan dampak negatif secara umum karena ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Khaeruman, 2021).

Secara umum lingkungan kerja memiliki dampak positif bagi karyawan yaitu menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal di atas inilah yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap karyawannya, dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah didapatkan (Enny, 2019).

Lingkungan kerja yang kurang kondusif berdampak pada mental karyawan interaksi dengan lingkungan dapat berjalan sangat baik maka karyawan aka terhindar dari stres kerja yang berlebihan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan berdampak pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres

para karyawan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan sangat berdampak pada tingginya tingkat stres kerja karyawan (Lahat & Santosa, 2018).

Situasi kenyamanan kerja juga sangat perlu diciptakan di lingkungan kerja karena rasa tidak nyaman dalam bekerja juga dapat berdampak pada peningkatan stress kerja. Salah satu upaya yang dapat menciptakan kenyamanan kerja adalah menciptakan situasi lingkungan kerja yang aman, maka dengan kondisi lingkungan kerja yang aman pegawai akan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja (Putra & Saraswati, 2022). Sebagian besar lingkungan kerja yang buruk menjadi faktor timbulnya stress kerja dan pada akhirnya akan berdampak pada pekerjaan dan berdampak pada hasil kerja. Apabila pegawai merasa tidak nyaman selama proses pelaksanaan tugas maka tentunya hasil kerja yang akan dihasilkan tidak akan maksimal.

2.3 Employee Engagement

2.3.1 Definisi Employee Engagement

Kahn menyebutkan bahwa secara umum *employee engagement* didefinisikan sebagai “*the harnessing of organizational members selves to their work roles; in engagement people employ and express themselves physically, cognitively and emotionally during role performances*” (Rustono & Fattah, 2015) *Employee engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya.

Jenis-jenis karyawan dapat dibedakan dari tingkat *engagement* seperti diungkapkan oleh Gallup Organization (Lewiuci & Mustamu, 2016) yaitu:

1. Tipe karyawan dengan *engaged* yaitu karyawan yang merasa terikat pada perusahaan sehingga mau memberikan daya dan upaya yang dimilikinya untuk bekerja dan memajukan perusahaan. Karyawan ini terlihat memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.
2. Tipe karyawan dengan *not engaged* yaitu karyawan yang lebih berfokus pada tugas pekerjaannya dan kurang berorientasi untuk mencapai tujuan dari pekerjaannya tersebut. Pada intinya tipe karyawan ini bekerja hanya sesuai dengan tugasnya saja, bekerja sesuai dengan instruksi atasan dan kurang memiliki semangat kerja sehingga kinerjanya juga kurang.
3. Tipe karyawan dengan *actively disengaged* yaitu karyawan yang tidak memiliki keterikatan dengan perusahaan. Jenis karyawan ini dapat melawan atasan atau perusahaan yang tidak sesuai dengan pemikirannya, ia hanya bekerja sesuai dengan kemauan pribadinya sehingga kinerjanya sangat kurang dan sewaktu-waktu dapat keluar dari pekerjaan tersebut.

Employee engagement adalah urutan komitmen dan keterlibatan itu seorang karyawan memperoleh organisasi dan nilai-nilainya, dimana ketika seorang karyawan terlibat, dia menyadari tanggung jawabnya dalam tujuan bisnis dan memotivasi rekan-rekannya bersama, untuk keberhasilan tujuan

organisasi. *Employee engagement* merupakan strategi untuk mencegah turnover dalam perusahaan dan salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Zen, 2023).

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Employee engagement dipengaruhi faktor-faktor seperti jiwa kepemimpinan, *corporate culture* (budaya organisasi), bentuk komunikasi dalam organisasi, manajemen suatu organisasi atau perusahaan, respek dalam lingkungan kerja, tingkat kepercayaan antar rekan kerja, dan kualitas atau reputasi dari organisasi. Kemudian, faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu jiwa memimpin yang kita sebut dengan leadership, tim dan rekan kerja (*team and co-worker*), lingkungan dimana karyawan bekerja (*work environment*), pemberian pelatihan (*training*) dan kesempatan untuk mengembangkan karir (*career development*) yang diberikan perusahaan, remunerasi atau kompensasi (*compensation*), kebijakan atau aturan-aturan yang ada di organisasi atau perusahaan (*organizational policies*), kesejahteraan bekerja (*workplace well-being*) (Savitri, ANggraeni, & Santosa, 2023).

Employee engagement dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya sebagaimana dikelompokkan kedalam lima kategori sebagai berikut (Manurung & Rano, 2021):

1) Faktor Psikologis Individual.

Hal ini merupakan persepsi positif individual terhadap dirinya sendiri yang memiliki kekuatan dan kemampuan individual. Faktor-faktor yang terbukti mempengaruhi *employee engagement* secara empiris dalam kategori ini adalah: *self-efficacy, resilience, personal resources, positive affect, optimisme, recovery/relaxation experiences* atau *self-care, pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja, burnout, promotive psychological ownership, kegirangan dalam bekerja, keperibadian proaktif, motivasi situasional, moral identity centrality, work centrality, emotion recognition, achievement striving, extraversion, komitmen afektif, authentic functioning, dan core self-evaluation.*

2) Faktor yang Bertalian dengan Pekerjaan.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *employee engagement* yang terbukti secara empiris dan termasuk dalam kategori ini adalah *job resources* atau sumber daya pekerjaan, *job demand, job crafting, job control, pemberdayaan struktural, kecocokan pekerjaan dan peran, job enrichment, role clarity, kualitas pekerjaan, intensitas pekerjaan, kepuasan terhadap jadwal pekerjaan, dan role conflict.*

3) Faktor Kepemimpinan dan Manajemen.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *employee engagement* yang terbukti secara empiris dan termasuk dalam kategori ini berupa dukungan supervisor, kepemimpinan transformasional, kepercayaan terhadap pemimpin, kepemimpinan otentik, *leader-member exchange, leader-empowering behaviour, kepemimpinan karismatik, kepemimpinan etis, supervisory coaching, dan abusive supervision.*

4) Faktor Persepsi terhadap Organisasi.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *employee engagement* yang terbukti secara empiris dan termasuk dalam kategori ini berupa: *perceived organization support*, *contract breach*, *relational contracts*, kontrak transaksional, *organizational identification*, persepsi terhadap praktek HRM, *psychosocial safety climate*, iklim pelayanan, *person-organization fit*, *value congruence*, *communication*, *remuneration*, *organizational trust*, *voice*, perilaku organisasional positif, dan pengalaman negatif (seperti pelecehan seksual dan konflik interpersonal).

5) Faktor Aktivitas dan Intervensi Organisasional.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *employee engagement* yang terbukti secara empiris dan termasuk dalam kategori ini berupa: program pelatihan dan pengembangan, cara baru dalam bekerja, pelatihan *mindfulness*, dan *workload intervention exercise*.

2.3.3 Indikator *Employee Engagement*

Indikator dari *employee engagement* yang digunakan peneliti sebelumnya (Rustono & Fattah, 2015) terdiri dari tiga yaitu (1) Semangat (*Vigor*), dapat ditandai oleh suatu perasaan yang ingin bekerja keras, bersungguh-sungguh, ulet dalam bekerja untuk perusahaan. Seseorang yang memiliki vigor tinggi berarti memiliki kekuatan mental dalam bekerja yang tinggi pula. (2) Dedikasi (*Dedication*), ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. (3) penyerapan (*absorption*), ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang, perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka.

2.3.4 Dampak *Employee Engagement* Pada Manajemen Sumberdaya Manusia

Employee engagement mempunyai dampak penting dalam perilaku positif karyawan serta mempunyai peran dalam menurunkan kinerja karyawan yang tidak produktif semisal membolos dan keinginan untuk *resign* (keluar) dari pekerjaan dari tempat kerja. Karyawan yang telah terikat lebih efektif

dalam menjalankan tugasnya, juga ketika melakukan pekerjaan diluar pekerjaannya, dan memiliki perilaku yang inovatif. Peningkatan *employee engagement* juga berdampak pada tingkat kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Adi & Fithriana, 2018).

Karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* akan menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang positif sebagai dampak keterikatannya pada perusahaan. Dalam hal ini, karyawan akan rela untuk memberikan usaha yang maksimal, dapat mencurahkan energi dan mental yang kuat selama bekerja, merasa sangat kuat terlibat dalam tugas-tugasnya, antusias dengan melaksanakan tugas dan dapat memberikan inspirasi bagi dirinya baik secara social maupun personal, karyawan juga memiliki konsentrasi penuh dan serius dalam melaksanakan tugas sehingga terikat dengan pekerjaannya, dan dengan adanya iklim organisasi yang positif akan menambah perubahan perilaku positif karyawan (Olivia & Prihatsanti, 2018).

Karyawan yang memiliki keterikatan *employee engagement* rendah, dapat merugikan perusahaan karena berdampak pada penurunan produktifitasnya. Dalam hal ini, karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja dengan perusahaan tempat dirinya bekerja, akan dengan mudah mengundurkan diri dari perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan di perusahaan lain (Vandiya & Etikariena, 2018). Perusahaan yang mengikat karyawan seperti dengan menetapkan sebagai tetap dan mengikutkan program jaminan kesehatan maka karyawan akan merasakan keaan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga tingkat stres dapat ditekan. Namun bagi perusahaan yang tidak mengikat karyawan maka karyawan sering merasakan kecemasan bahwa sewaktu-waktu akan diberhentikan kerja.

Employee engagement yang tinggi akan berdampak pada organisasi menjadi positif sesuai dengan karakteristik dari *employee engagement* yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*). Karakteristik semangat (*vigor*) berdampak pada tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, memiliki keinginan untuk bekerja lebih giat, serta tetap gigih walau menghadapi kesulitan. Dedikasi (*dedication*) berdampak pada keterlibatan yang mendalam pada pekerjaan dan mengalami rasa signifikansi, antusias, terinspirasi, bangga serta tertantang. Absorpsi (*absorption*) berdampak pada tingkat konsentrasi secara penuh dan dengan senang hati larut dengan pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut (Vandiya & Etikariena, 2018).

2.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian ini, yang berguna sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya dengan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul	Variabel & Alat analisis	Hasil Penelitian
1.	(Cahyaningtyas & Santosa, 2021)	The Impact Of Competency, Workload, And Work Environment To Work Stress And The Employee Performance Of Bank BJB S. Parman	Variabel: Kompetensi (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan kerja (X3) Stres kerja (Y) Analisis: regresi berganda	1. Kompetensi berpengaruh terhadap stres kerja 2. Baban kerja berpengaruh terhadap stres kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja
2	(Hamdali & Liswandi, 2023)	Examining Job Stress Among Indonesian Gen Z Employees Using Jd-R Model	Variabel: Ketidakamanan kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan kerja (X3) Stres kerja (Y) Analisis: regresi berganda	1. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja 2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja
3	(Rizki, Hamid, & Mayowan, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)	Variabel: Lingkungan kerja (X) Stres kerja (Y) Analisis: regresi linier sederhana	Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja
4	(Putra & Saraswati, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Dinas	Variabel: Lingkungan kerja (X) Stres kerja (Y)	Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap stres kerja

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul	Variabel & Alat analisis	Hasil Penelitian
		Pekerjaan Umum Kota Makassar	Analisis: regresi linier sederhana	
5	(Nadira, 2018)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Stres Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> (Studi Pada Perawat Dan Bidan RS Permata Bunda Malang)	Variabel: <i>Work-Life Balance</i> (X) Stres kerja (X2) <i>Employee Engagement</i> (Y) Analisis: regresi linier sederhana	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> 2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i>

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Stres kerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satunya adalah lingkungan fisik tempat kerja yang tidak kondusif seperti pencahayaan, kebisingan, kondisi suhu, dan polusi di tempat kerja (Nuzulia, 2021). Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya (Farida & Hartono, 2016), yang pada akhirnya mampu menurunkan stres kerja para karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif, seperti adanya kesamaan visi atasan atau pimpinan dan bawahan mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada di dalamnya, perusahaan yang peduli dan memperhatikan para karyawannya, juga akhirnya bisa menimbulkan motivasi kerja karyawan dan menghindarkan dari stres kerja (Enny, 2019).

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan telah dibuktikan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan Gen Z Indonesia (Hamdali & Liswandi, 2023); (Rizki et al., 2019); (Putra & Saraswati, 2022). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik yang mendukung akan mampu menurunkan stress kerja karyawan. Oleh karena itu, pada penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja

2.5.2 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Stres Kerja

Stres kerja merupakan hal penting yang harus dihindari pegawai dalam setiap organisasi/ perusahaan termasuk lembaga pemerintahan. Hal ini disebabkan karyawan yang mengalami stres kerja cenderung mengurangi kualitas pekerjaannya dan tidak bekerja secara efektif dan efisien. Ketegangan yang terjadi akibat stress kerja akan mempengaruhi emosi dan proses berpikir karyawan. Stres kerja ini dapat dipengaruhi oleh *employee engagement*. Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi akan merasa nyaman dalam kerjanya sehingga menurunkan tingkat stres. *Employee engagement* adalah urutan komitmen dan keterlibatan itu seorang karyawan memperoleh organisasi dan nilai-nilainya, dimana ketika seorang karyawan terlibat, dia menyadari tanggung jawabnya dalam tujuan bisnis dan memotivasi rekan-rekannya bersama, untuk keberhasilan tujuan organisasi (Zen, 2023).

Adanya pengaruh *employee engagement* terhadap stres kerja karyawan telah dibuktikan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan *employee engagement* terhadap stress kerja (Harmen & Sunjaya, 2022). Ini menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa terikat dengan perusahaan seperti halnya adanya jaminan tidak akan di berhentikan maka stres kerja karyawan akan semakin turun, akan tetapi jika karyawan merasakan tidak ada ikatan dengan perusahaan yang sewaktu-waktu dapat diberhentikan/tidak diperpanjang kontrak kerjanya maka akan semakin tinggi stres kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, pada penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap stres kerja

2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Stres Kerja

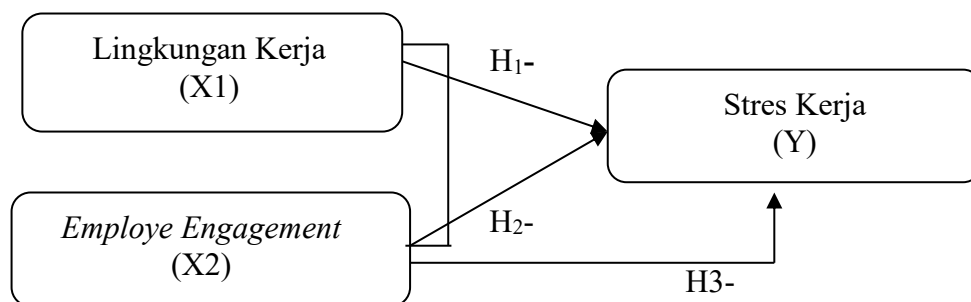
Lingkungan kerja yang baik, dengan cara memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yang dimaksud bisa berupa penerangan yang bagus, kantor yang bersih, tidak terganggu akan adanya kebisingan, atau sirkulasi udara yang nyaman dan sejuk bagi karyawan. Lingkungan kerja non fisik bisa berupa komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif ini akan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan berdampak pada tingginya stres kerja karyawan (Rizki et al., 2019). *Employee engagement* berdampak pada tingginya stres kerja karyawan. Oleh karena itu, pada penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja dan *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap stres kerja

2.6 Model Penelitian

Berdasarkan uraian teori-teori maupun penjelasan variabel dan hubungan antar variabel di atas, maka dapat dibuat model penelitian seperti berikut.

Gambar 2.1
Model Penelitian



3. Metode Penelitian

3.1 Populasi Dan Sampel

Populasi (*population*) adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin diinvestigasi oleh peneliti (Sekaran, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Gen Z Di Kota Semarang. Sampel adalah sebagian dari populasi.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2017). Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* dengan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan-pertimbangan yang peneliti tetapkan untuk kriteria pemilihan sampel yaitu meliputi:

1. Karyawan Gen Z dengan tahun kelahiran mulai dari 1997-2010
2. Karyawan sudah bekerja pada tempat kerjanya lebih dari 1 tahun.
3. Karyawan memiliki pekerjaan di Kota Semarang

Pada penelitian ini untuk memastikan besarnya jumlah sampel, dengan populasi (seluruh karyawan Gen Z di Kota Semarang) yang tidak diketahui secara pasti jumlahnya maka peneliti menggunakan Rumus Slovin seperti berikut:

$$n = \left(\frac{(Z_{\alpha/2}\sigma)^2}{e} \right)$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

$Z_{\alpha/2}$ = nilai yang didapat dari tabel normal atas tingkat keyakinan

e = kesalahan penarikan sampel (Riduwan & Kuncoro, 2014)

Tingkat keyakinan dalam penelitian ini ditentukan sebesar 95 % maka nilai $Z_{\alpha/2}$ adalah 1,96. Tingkat kesalahan penarikan sampel ditentukan sebesar 5 %. Maka dari perhitungan rumus tersebut dapat diperoleh sampel yang dibutuhkan, yaitu:

$$n = \left(\frac{(1,96)(0,25)}{0,05} \right)^2$$

$$n = 96,04$$

Jadi berdasarkan rumus di atas, sampel yang diambil sebanyak 96,04 orang atau dibulatkan menjadi 100 karyawan Gen Z yang bekerja di Kota Semarang.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel dapat diartikan sebagai suatu fokus atau objek kajian yang digunakan untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada pada penelitian ini. Variabel yang peneliti gunakan terdiri dari dua jenis yaitu variabel terikat dan variabel bebas.

3.3.1 Variabel *Dependent* (Y)

Variabel terikat dapat diartikan sebagai suatu variabel yang berdiri sendiri dan dipengaruhi oleh banyak faktor atau variabel lain (Hardani, Auliya, Andriani, Fardani, & Ustiawaty, 2020). Variabel dependent pada penelitian ini yaitu stres kerja (Y)

3.3.2 Variabel *Independent* (X)

Variabel independen atau variabel bebas dapat diartikan sebagai suatu variabel baik secara sendiri atau secara bersama-sama dengan variabel bebas lainnya mampu mempengaruhi variabel tergantung. Variabel bebas adalah variabel yang mampu mempengaruhi variabel terikat (Hardani et al., 2020). Variabel bebas dalam penelitian yaitu lingkungan kerja (X1) dan *employee engagement* (X2).

Sebagaimana dinyatakan dalam kerangka konseptual, penelitian mengkaji pengaruh variabel-variabel independent (lingkungan kerja dan *employee engagement*) dan variabel dependen berupa stres kerja. Adapun definisi setiap variabel dan indikator pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator
Stres Kerja (Y)	Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang sifatnya menekan dan memaksa seseorang untuk melakukan tindakan dan berpikir lebih cepat serta lebih intensif daripada yang diinginkan oleh individu yang bersangkutan (Erawati, Sitiari, & Indiani, 2019).	Stres Psikis	<ul style="list-style-type: none"> a. Perasaan cemas b. Ketegangan c. Kebosanan d. Ketidakpuasan dalam bekerja e. Menunda pekerjaan
		Stres Fisik	<ul style="list-style-type: none"> a. Sakit perut b. Detak jantung meningkat dan sesak nafas c. Sakit kepala
		Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> a. Merokok b. Makan berlebihan atau mengurangi makan yang tidak wajar c. Tingkat absensi meningkat d. Gelisah saat tidur e. Berbicara cepat
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi pekerjaannya (Sedarmayanti, 2017).	Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja. b. Temperatur udara pada tempat kerja c. Kelembaban udara pada tempat kerja d. Sirkulasi udara pada tempat kerja. e. Kebisingan di tempat kerja f. Aroma pada tempat kerja. g. Tata warna h. Dekorasi tempat kerja i. Keamanan pada tempat kerja j. Suasana kerja k. Hubungan dengan rekan kerja l. Tersedianya fasilitas kerja

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator
<i>Employee Engagement</i> (X2)	<i>Employee engagement</i> adalah sikap karyawan Gen Z dengan status karyawan swasta yang mengikatkan dirinya dengan perusahaan yang menjadi tempatnya bekerja (Rustono & Fattah, 2015).	Semangat (<i>Vigor</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Ingin berangkat kerja setiap pagi b. Merasa penuh energi saat bekerja c. Tekun dalam pekerjaan d. Bekerja untuk jangka waktu lama e. Tangguh secara mental dalam pekerjaan f. Merasa kuat dan bersemangat dalam pekerjaan
		Dedikasi (<i>Dedicatio</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Merasa tertantang dalam pekerjaan b. Terinspirasi dari pekerjaan c. Antusias dalam pekerjaan d. Bangga dengan pekerjaan e. Merasa pekerjaannya penting
		Penyerapan (<i>Absorbition</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Lupa segala sesuatu saat bekerja b. Waktu berlalu cepat saat bekerja c. Terbawa suasana ketika bekerja d. Sulit melepaskan diri dari pekerjaan e. Tenggelam dalam pekerjaan f. Senang saat bekerja secara intens

3.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner dalam bentuk tertutup. Kuesioner didistribusikan dengan cara langsung oleh peneliti ditujukan kepada karyawan Gen Z yang bekerja di Kota Semarang. Jawaban atas kuesioner dikumpulkan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti membuat kuesioner dalam bentuk *googleform* dan disebarikan dalam bentuk *link googleform* kepada karyawan Gen Z yang bekerja di Kota Semarang.

Perumusan pertanyaan dalam kuesioner didasarkan pada indikator-indikator dari variabel penelitian, baik variabel bebas, maupun variabel terikat. Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat menggunakan skala Likert dikarenakan pertanyaan-pertanyaan menggambarkan sikap, pendapat dan persepsi tentang variabel penelitian. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Skala Likert yang digunakan dengan lima pilihan jawaban yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
4. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk melihat dan menilai uji kelayakan instrumen, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut cenderung mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Pada penelitian ini dilakukan uji tingkat signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pengecekan validitas dapat dilakukan dengan program SPSS. Untuk memeriksa apakah setiap indikator valid, kami memeriksa output Cronbach Alpha di kolom *Correlation Item-Total Correlation*. Bandingkan nilai Item-Total Correlation dengan hasil perhitungan dari tabel r . Jika angka r lebih besar dari r larik dan nilainya positif, maka item, pertanyaan atau indikator dinyatakan valid. Pengecekan validitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Uji suatu data dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2016).

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner sebagai indeks suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Keandalan mewakili konsistensi dan stabilitas skor (skala). Keandalan berbeda dari validitas karena yang pertama berfokus pada masalah konsistensi sedangkan yang kedua lebih memperhatikan masalah akurasi. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha $>$ 0,70 dengan penjelasan (1) jika koefisien Alpha memberikan hasil $>$ 70% tingkat signifikansi 0,70 maka kuesioner tersebut reliabel; (2) jika hasil koefisien alpha $<$ 70% maka kuesioner tidak reliabel (Ghozali, 2016).

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, *range*, dan *skewness*/kemencengan distribusi (Ghozali, 2016). Analisis deskripsi variabel penelitian dilakukan untuk mengetahui sebaran nilai dari variabel-variabel penelitian (stres kerja, lingkungan kerja dan *employee engagement*). Pengumpulan, penyusunan dan penyajian data penelitian menggunakan rumus interval dengan lima kategori sebagai skala nilai indeks (I) dengan rumus berikut:

$$I = \frac{R}{K}$$
$$I = \frac{\text{Data Terbesar} - \text{Data Terkecil}}{\text{Banyak Kelas}}$$
$$I = \frac{5 - 1}{5}$$
$$I = 0,8$$

Tabel 3.2 Kriteria Nilai Indeks

Kriteria	Nilai Indeks
Sangat Tinggi	4,21 – 5,0
Tinggi	3,41 – 4,2
Sedang	2,61 – 3,4
Rendah	1,81 – 2,6
Sangat Rendah	1,0 – 1,8

Berdasarkan kriteria nilai indeks di atas, peneliti dapat mengetahui seberapa besar hasil jawaban kuesioner berada dalam rentang skala dari sangat tinggi hingga sangat rendah, sehingga menggambarkan tanggapan responden terhadap kondisi objek/variabel yang sedang diteliti.

3.6.2 Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda dimanfaatkan untuk mengungkapkan dampak dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hubungan matematis antara variabel independen dan dependen tersebut dapat digambarkan dalam bentuk berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Stres kerja

X1 : Lingkungan kerja

- X2 : *Employee Engagement*
- a, b : Konstanta
- e : variabel di luar model (*standart error*)

3.6.3 Pengujian Prasarat Analisis Regresi

Uji prasarat analisis regresi atau uji asumsi regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang akan digunakan menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen terhadap stres kerja karyawan telah memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan bagi model tersebut. Asumsi-asumsi tersebut adalah bahwa residual model regresi 1) memiliki rata-rata nol, 2) memiliki variansi konstan (homoskedastis), 3) berdistribusi normal, 4) tidak memuat autokorelasi, 5) dan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi (tidak ada multikolinieritas).

1. Uji Normalitas

Salah satu asumsi klasik yang diuji adalah normalitas. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Untuk membuktikan apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari bentuk distribusi datanya. Ada dua kriteria yang dapat digunakan dalam uji normalitas ini. Pertama adalah analisis grafik dan kurva probability plot (P-Plot) distribusi normal. Jika data berbentuk garis lurus mendekati diagonal dengan penyebaran data (titik) yang terletak pada sumbu diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan mengikuti distribusi normal. Kedua, digunakan analisis statistik Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan menghitung residual data distribusi normal. Jika nilai K-S lebih besar dari α (biasanya $\alpha = 0,05$), maka data dapat dikatakan mengikuti distribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, (Ghozali, 2016).

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan cara analisis grafik Scatter Plot. Model regresi yang baik dapat dilihat dari persebaran pola titik titik yang menyebar. Jika titik titik di Scatter plot menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas juga dapat dilakukan dengan analisis Statistik *gletser*. Diteksi secara statistik *gletser* dapat menunjukkan nilai signifikansi absolut masing masing variabel. Jika probabilitas signifikan $> 5\%$ maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang

telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-*standarized* (Ghozali, 2016).

3. Uji Multikolinearitas Variabel-Variabel Independen

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi (Ghozali, 2016) digunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai yang menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

3.6.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parater Individual (Uji t)

Dalam melakukan uji statistik t, tujuannya adalah untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Prosedur pengambilan keputusan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai t-hitung kurang dari nilai t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara individual tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (sehingga hipotesis ditolak).
- b. Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (sehingga hipotesis diterima).

Selain itu, uji t juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t untuk masing-masing variabel pada hasil output regresi menggunakan perangkat lunak SPSS, dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α , maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), yang berarti secara individual variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari α , maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), yang berarti secara individual variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F atau simultan digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis secara bersama-sama atau secara keseluruhan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y. Untuk mencari nilai Fhitung, dapat menggunakan program SPSS. Kriteria pengujian adalah jika nilai $p \leq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Ini berarti bahwa variabel-variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang antara nol hingga satu. Jika nilai R^2 kecil, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan jika nilai mendekati satu, artinya variabel-variabel independen hampir secara keseluruhan memberikan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Diketahui pula bahwa setiap penambahan satu variabel independen akan meningkatkan nilai R^2 , tanpa memperhatikan apakah variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti merekomendasikan penggunaan nilai Adjusted R^2 ketika mengevaluasi model regresi yang terbaik. Berbeda dengan R^2 , Adjusted R^2 dapat naik dan turun ketika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.