

KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI DETERMINAN WORK ENGAGEMENT KARYAWAN PADA PT URBAN ASIA INDUSTRI

^{1*}Nur Hafni Alfiani, ²Wayan Ardani, ³Ni Made Widani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahendradatta, Denpasar, Bali, Indonesia

aalfii222@gmail.com

Diserahkan: 20-10-2023

Diterima: 03-11-2023

Diterbitkan: 07-11-2023

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi secara parsial dan simultan terhadap work engagement karyawan PT Urban Asia Industri. Penelitian ini dilakukan di PT Urban Asia Industri pada Agustus tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi dari kantor di PT Urban Asia Industri. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh populasinya sebanyak 50 karyawan PT Urban Asia Industri. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* PT Urban Asia Industri. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,905 mempunyai arti bahwa sebesar 90,5% variasi *work engagement* PT Urban Asia Industri dipengaruhi oleh variasi kepemimpinan dan iklim organisasi, sedangkan 9,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan dan semakin baik kondisi iklim organisasi maka akan semakin meningkatkan *work engagement* karyawan PT Urban Asia Industri tersebut.

Kata kunci: kepemimpinan, iklim organisasi, *work engagement*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of leadership and organizational climate partially and simultaneously on the work engagement of employees of PT Urban Asia Industri. This research was conducted at PT Urban Asia Industri in August 2023. The population in this study were all production and office employees at PT Urban Asia Industri. The sample in this study is the entire population of 50 employees of PT Urban Asia Industri. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis. The results of the analysis show that leadership and organizational climate partially and simultaneously have a positive and significant effect on work engagement of PT Urban Asia Industri. The coefficient of determination in this study of 0.905 means that 90.5% of the variation in work engagement of PT Urban Asia Industri is influenced by variations in leadership and organizational climate, while the remaining 9.5% is influenced by other factors not examined in this study. This means that the better the leadership and the better the organizational climate conditions, the more work engagement of PT Urban Asia Industri employees will increase.

Keywords: leadership, organizational climate, *work engagement*

PENDAHULUAN

Organisasi perusahaan merujuk kepada sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang tertentu untuk mencapai sebuah tujuan yang telah direncanakan sebelum lembaga itu dibentuk. Berdirinya sebuah organisasi perusahaan dibutuhkan tenaga karyawan. Karyawan dipandang sebagai salah satu aset penting yang perlu di kelola serta dikembangkan untuk menunjang kelangsungan hidup berdirinya sebuah organisasi perusahaan. Fikri (2022) berpendapat bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seorang pemimpin untuk membuat pengikut



bekerja sama dan mencapai tujuan secara efektif. Seorang pemimpin adalah orang yang penting dalam sebuah organisasi. Harus ada pemimpin di tingkat institusi publik keluarga, organisasi, pemerintah, perusahaan, negara atau kerajaan.

Konsep kepemimpinan antara lain terkait pemimpin sebagai agen perubahan, dinamika hubungan diantara anggota kelompok terkait pengkondisian situasi dan persepsi serta harapan, yang ditujukan untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi anggota kelompok, agar dapat mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga dapat diklasifikasikan dalam terminologi karakter, perilaku, pengaruh, pola hubungan, hubungan peran, dan pekerjaan administratif (Wibisono 2021). Dalam penelitian ini penulis memilih PT Urban Asia Industri sebagai objek penelitian. PT Urban Asia Industri merupakan industri manufaktur yang bergerak di bidang maklon kosmetik. PT Urban Asia Industri merupakan industri terbesar di Indonesia Timur yang terletak di Br. Pekilen, Desa Selanbawak, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan. PT Urban Asia Industri didirikan sejak tahun 2021 dibawah naungan Urban Company yang dipimpin oleh Maharani Kemala.

PT Urban Asia Industri sudah mengantongi berbagai ijin dan sertifikasi untuk mendukung produk yang mereka produksi, contohnya sertifikasi ISO 9001:2015, ISO 22716:2007, GMP dan Halal. Selain berbagai macam sertifikasi, PT Urban Asia Industri juga memberikan pelatihan kepada karyawan guna menjaga kualitas produknya agar tetap mampu bersaing dengan produk kosmetik kecantikan lainnya. Untuk itu pihak perusahaan harus memperhatikan masalah yang mungkin akan timbul pada lingkungan karyawan. Faktor sekecil apapun dapat menimbulkan efek perubahan yang sangat besar. Salah satu faktor penghambatan yang ada didalam lingkungan organisasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu perusahaan adalah iklim organisasi.

Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya. Pengertian iklim organisasi atau kinerja kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional. begitu juga dengan iklim organisasi yang terjadi pada PT Urban Asia Industri. Otken (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi terkait pengalaman dari anggota organisasi, hal yang mempengaruhi perilaku mereka, dan dapat digambarkan dalam istilah nilai dengan beberapa kumpulan karakteristik atau ciri-ciri dari organisasi. Iklim organisasi juga dapat diklasifikasikan dalam tiga kelompok yaitu iklim nilai, iklim hubungan antar orang dan iklim tugas.

Berdasarkan penelitian Chandy Roskar Atmaja dan Siti Mulyani (2020) , semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi work engagement karyawan, dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka akan semakin rendah work engagement karyawan. Konsep *work engagement* dapat digambarkan dalam tiga dimensi yaitu pertama komponen fisik yaitu energi yang dipergunakan untuk tampil dalam pekerjaan, kedua adalah komponen emosional yaitu meletakkan hati atau sepenuh hati dalam satu pekerjaan, dan terakhir komponen kognitif yaitu sangat khushuk dan asyik dalam pekerjaan sehingga melupakan hal lain(Wibisono, 2021:3). Akan menjadi masalah apabila konsep *work engagement* tidak berjalan sebagaimana mestinya, maka sebuah organisasi tidak akan mampu berkembang. Tidak mudah bagi manajemen kepemimpinan sebuah organisasi untuk menjaga iklim organisasi dan kualitas *work engagement* agar tetap stabil dan terjaga keefektifitasannya.

Pada PT Urban Asia Industri ditemukan permasalahan mengenai peninjauan kembali keefektifitasan sistem kepemimpinan dan iklim organisasi serta penerapannya secara aktual sebagai pengaruh terhadap *work engagement* karyawan. Dengan ini penulis terdorong untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul “Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Sebagai Determinan Work Engagement Karyawan (Studi Kasus Pada PT Urban Asia Industri)”.

Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim di lingkungan kerja untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin tidak dapat diwariskan, secara otomatis memiliki karakteristik tersendiri yang timbul pada diri dan situasi yang berbeda. Maka dari seorang pemimpin memiliki tugas penting agar mampu mengelola perusahaannya agar

karyawan atau bawahannya bekerja sesuai keinginannya dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya (Khaeruman, dkk, 2021:40). Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.

Menurut Steers dalam Soebiantoro dan Haryanti (2022: 124) iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung. Menurut Aryadillah (2018) mendefinisikan bahwa “Iklim organisasi merupakan konsep luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagai terhadap sifat atau karakter tempat kerja, ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi/sekolah dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi orang-orang yang ada di dalamnya. Menurut Pratama dan Pasaribu (2020) mendefinisikan bahwa “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi”.

Work engagement adalah hubungan terhadap pekerjaan yang aktif dan positif yang ditandai dengan semangat (vigor), pengabdian (dedication), dan penyerapan/penghayatan (absorption) (Schaufeli & Bakker dalam Sukoco (2020:2). Work engagement merupakan konstruk psikologi positif di mana karyawan atau pegawai yang merasa antusias dan senang dalam bekerja (Bakker dalam Sukoco, 2020:2). Menurut Cook (dalam Titien, 2016) work engagement mengacu pada satu tingkat, yaitu para karyawan melakukan perannya dalam tata krama yang positif dan proaktif. Viveka (2022) menyimpulkan bahwa work engagement adalah kondisi dari karyawan yang memiliki pikiran positif sehingga karyawan mampu untuk mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan yang diambil menggabungkan penggunaan data kuantitatif dan kualitatif untuk memberikan analisis yang komprehensif. Data kuantitatif, yang berupa angka-angka yang dapat dihitung, dalam konteks penelitian ini terwakili oleh jumlah karyawan di PT Urban Asia Industri. Penggunaan data kuantitatif ini memungkinkan analisis statistik yang objektif dan dapat diukur. Di sisi lain, data kualitatif digunakan untuk menangkap aspek yang tidak bisa diwakili dalam angka, seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasi. Jenis data ini memberikan konteks dan pemahaman yang lebih dalam tentang aspek-aspek non-kuantitatif dari perusahaan. Untuk pengumpulan data, instrumen penelitian yang tepat digunakan, dengan analisis yang bersifat kuantitatif atau statistik, dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian. Fokus populasi penelitian adalah pada karyawan bagian produksi dan kantor di PT Urban Asia Industri, yang jumlahnya mencapai 50 orang. Pendekatan ini memastikan bahwa penelitian mencakup berbagai perspektif dan data, yang memberikan gambaran yang lebih holistik dan terperinci tentang subjek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Profil responden dalam penelitian ini akan menjabarkan kriteria dari 50 orang karyawan PT Urban Asia Industri yang ditinjau dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja pada PT Urban Asia Industri yang disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	32	64,0
	Perempuan	18	36,0
	TOTAL	50	100
Usia	18-28 tahun	49	98,0
	29-39 tahun	1	2,0
	TOTAL	50	100,0
Tingkat Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	45	90,0
	Diploma/Akademi	3	6,0
	Sarjana S1	2	4,0
	TOTAL	50	100,0



Lama Bekerja	<1 Tahun	15	30,0
	1-2 Tahun	10	20,0
	2-3 Tahun	6	12,0
	3-4 Tahun	5	10,0
	4-5 Tahun	8	16,0
	>5 Tahun	6	12,0
TOTAL		50	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa karyawan PT Urban Asia Industri mayoritas adalah laki-laki yakni dengan jumlah 32 orang atau sebanyak 64 persen. adalah sebanyak 4 orang atau sebesar 8 persen. Apabila ditinjau berdasarkan usia maka diketahui bahwa persentase tertinggi adalah responden pada usia 18-28 tahun, hal ini berarti PT Urban Asia Industri cenderung membutuhkan karyawan dengan rentang umur yang produktif agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal sehingga karyawan PT Urban Asia Industri di dominasi oleh rentang usia 18-28 tahun. Karakteristik responden pada kriteria tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SMA/Sederajat sebanyak 45 orang atau sebesar 90 persen, lalu responden yang memiliki pendidikan terakhir pada jenjang Diploma/ Akademi sebanyak 3 orang atau sebesar 6 persen dan responden yang memiliki pendidikan terakhir pada jenjang Sarjana (S1) adalah sebanyak 2 orang atau sebesar 4 persen. Dengan demikian, karyawan PT Urban Asia Industri di dominasi oleh karyawan lulusan SMA/Sederajat.

Apabila ditinjau dari lama bekerja saat ini, maka data menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja selama kurang dari setahun adalah sebanyak 15 orang atau sebesar 30 persen, karyawan yang bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 20 persen, karyawan yang bekerja selama 2-3 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 12 persen, karyawan yang bekerja selama 3-4 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 10 persen, karyawan yang bekerja selama 4-5 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 16 persen dan yang bekerja lebih 5 tahun adalah sebanyak 6 orang atau 12 persen. Hal ini berarti bahwa mayoritas karyawan PT Urban Asia Industri saat ini masih banyak yang baru bekerja kurang dari 1 tahun.

2. Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memeriksa apakah kuesioner sebagai instrumen penelitian sudah tepat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi antara butir dengan skor total dalam instrumen tersebut lebih besar dari 0,30 dengan tingkat kesalahan Alpha 0,05. Tabel 2 berikut menyajikan hasil uji validitas penelitian.

Hasil uji validitas pada Tabel 2 dibawah ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan work engagement memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	Ket
Kepemimpinan (X1)	X _{1.1}	0,917	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,798	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,926	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,903	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,861	0,000	Valid
Iklim organisasi (X2)	X _{2.1}	0,933	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,956	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,960	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,854	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,897	0,000	Valid
Work engagement (Y)	Y ₁	0,897	0,000	Valid
	Y ₂	0,850	0,000	Valid
	Y ₃	0,844	0,000	Valid
	Y ₄	0,927	0,000	Valid
	Y ₅	0,913	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data, 2023

3. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini menggunakan nilai *Alpha Cronbach*, yakni untuk mengetahui unidimensionalitas butir-butir pernyataan terhadap variabel laten yang diteliti (kepemimpinan, iklim organisasi, dan *work engagement*). Nilai *Alpha Cronbach* dinyatakan reliabel jika nilainya lebih besar atau sama dengan 0,70. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
1	Kepemimpinan (X_1)	0,926	Reliabel
2	Iklim organisasi (X_2)	0,953	Reliabel
3	Work engagement (Y)	0,932	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data, 2023

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

4. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016:116). Untuk mendeteksi normalitas data digunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria jika *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 5 persen, maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Hasil uji normalitas untuk seluruh sampel dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Test Statistic		1,387
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,093 ^c

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* seperti yang terlihat pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,093 lebih besar dari *level of significant*, yaitu 5 persen (0,05) sehingga data yang diuji menyebar normal atau berdistribusi normal.

5. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
Kepemimpinan (X_1)	0,188	5,315	Bebas Multikolinieritas
Iklim organisasi (X_2)	0,188	5,315	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* persamaan regresi linear berganda masing-masing variabel bernilai diatas 10% (0,10) dan nilai VIF dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang ada tidak terjadi gejala multikolinearitas.

6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen. Jika variabel bebas yang diteliti tidak mempunyai pengaruh signifikan atau nilai signifikansinya lebih dari 0,05 terhadap nilai



absolute residual, berarti model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Simpulan
Kepemimpinan (X_1)	0,917	Bebas Heteroskedastisitas
Iklim organisasi (X_2)	0,775	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai sigifikansi dari variabel kepemimpinan sebesar 0,917, dan signifikansi variabel iklim organisasi sebesar 0,775. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan (X_1), dan Iklim organisasi (X_2) terhadap *work engagement* (Y). Tabel 4.11 berikut menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.414	0.885			1.6	0.12
1 Kepemimpinan	0.25	0.102	0.255		2.45	0.02
iklim Organisasi	0.659	0.096	0.715		6.89	0

a. Dependent Variable: *work engagement*

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 7 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,414 + 0,250 X_1 + 0,659 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 1,414 yaitu jika kepemimpinan dan iklim organisasi tetap atau sama dengan nol, maka nilai *work engagement* adalah sebesar 1,414.
- Koefisien regresi (b_1) pada kepemimpinan (X_1) bernilai 0,250 mempunyai hubungan positif pada *work engagement*. Artinya, bila kepemimpinan (X_1) bertambah, maka *work engagement* (Y) akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Koefisien regresi (b_2) pada Iklim organisasi (X_2) bernilai 0,659 mempunyai hubungan positif pada *work engagement*. Artinya, bila nilai iklim organisasi (X_2) bertambah, maka *work engagement* (Y) akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

8. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain secara linier. Data yang digunakan berskala interval atau rasio. Nilai korelasi (r) antara 0 sampai dengan 1 atau 0 sampai dengan -1 untuk hubungan yang negatif. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antar variabel semakin kuat. Sebaliknya, nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Hasil uji koefisien korelasi dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	Nilai Pearson Correlation	Interpretasi Hubungan
Kepemimpinan	0.899	Sangat Kuat
Iklim Organisasi	0.945	Sangat Kuat

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji koefisien korelasi pada Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai korelasi sebesar 0,899 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kepemimpinan dengan *work engagement*. Sedangkan variabel iklim organisasi memiliki nilai korelasi sebesar 0,945 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel iklim organisasi dengan *work engagement*.

9. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui dan mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	0,951 ^a	0,905		0,901	161,572

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji pada Tabel 4.12 memberikan hasil uji R^2 sebesar 0,905 Hasil ini berarti bahwa sebesar 90,5% variasi *work engagement* karyawan PT Urban Asia Industri dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan iklim organisasi, sedangkan sisanya sebesar 9,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

10. Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Kriteria pengujian untuk menjelaskan interpretasi pengaruh antar masing-masing variabel yakni jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji hipotesis berlandaskan pengujian analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada 10 berikut:

Tabel 10 Hasil Uji t Statistik

Hubungan Variabel	Koefisien Regresi (B)	T hitung	Signifikansi
Kepemimpinan → <i>Work engagement</i>	0,250	2,453	0,018
Iklim organisasi → <i>Work engagement</i>	0,659	6,886	0,000

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4.14, maka dapat dijelaskan pengaruh antar variabel sebagai berikut:

(1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Work engagement*

Pada tabel 10 dapat dilihat bahwa hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap *work engagement* diperoleh nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,250, nilai t hitung sebesar 2,453 dan nilai signifikansi $0,018 < 0,050$, sehingga mengindikasikan bahwa H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan PT Urban Asia Industri.

(2) Pengaruh Iklim organisasi Terhadap *Work engagement*

Pada tabel 10 dapat dilihat bahwa hasil analisis pengaruh iklim organisasi terhadap *work engagement* diperoleh nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,659 dan nilai t hitung sebesar 6,886 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ mengindikasikan bahwa H_2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan PT Urban Asia Industri.

11. Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Uji simultan atau yang lebih populer disebut sebagai uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Hasil uji regresi dinyatakan layak apabila memiliki nilai signifikansi uji F kurang dari 0,05. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1163.804	2	581.902	222.904	.000 ^b
Residual	122.696	47	611		
Total	1286.5	49			

a. Dependent Variable: *Work engagement*

b. Predictors: (Constant), Iklim organisasi, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2023



Hasil uji F (*F test*) pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 222,904 dengan nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa kedua variabel independen yaitu kepemimpinan dan iklim organisasi mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena *work engagement* pada PT Urban Asia Industri. Dengan kata lain variabel kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan pada *work engagement* karyawan PT Urban Asia Industri.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian dari hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Work engagement*

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan PT Urban Asia Industri (H_1 diterima). Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang diberikan maka akan mampu meningkatkan *work engagement* karyawan pada PT Urban Asia Industri tersebut.

2. Pengaruh Iklim organisasi Terhadap *Work engagement*

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan PT Urban Asia Industri (H_2 diterima). Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi maka *work engagement* PT Urban Asia Industri tersebut akan semakin meningkat.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap *Work engagement*

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* PT Urban Asia Industri (H_3 diterima). Hal ini berarti bahwa semakin baik pelaksanaan gaya kepemimpinan dan semakin baik kondisi iklim organisasi perusahaan maka akan mampu meningkatkan *work engagement* karyawan pada PT Urban Asia Industri tersebut.

KESIMPULAN

Kesimpulan utama yang dapat ditarik adalah sebagai berikut: Pertama, kepemimpinan di PT Urban Asia Industri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan. Ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan yang baik secara langsung berkontribusi pada peningkatan keterlibatan kerja karyawan. Kedua, iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Artinya, semakin kondusif iklim organisasi, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Ketiga, secara simultan, kepemimpinan dan iklim organisasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *work engagement* di perusahaan. Ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari kepemimpinan yang efektif dan iklim organisasi yang mendukung dapat secara signifikan meningkatkan *work engagement* karyawan.

Berdasarkan temuan ini, beberapa saran dapat diberikan: Pertama, penting bagi pimpinan PT Urban Asia Industri untuk mengelola cara pemberian perintah agar tidak menimbulkan tekanan pada karyawan, dengan tujuan meningkatkan kualitas kepemimpinan. Kedua, untuk meningkatkan iklim organisasi, disarankan agar perusahaan memberikan bonus upah lembur bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja normal. Terakhir, mengingat hasil koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa 90,5% variasi *work engagement* dipengaruhi oleh kepemimpinan dan iklim organisasi, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain seperti reward, komunikasi, kompensasi, disiplin kerja, atau variabel lain yang bisa mempengaruhi *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish, 2016.

- Aryadillah. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. *Cakrawala*, 18(2), 157–170.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology*. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
- Bassem E. Maamari Joelle F. Majdalani (2017). *Emotional intelligence, leadership style & organizational climate*. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2)
- Chandy Roskar Atmaja, Siti Mulyani (2020). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada Karyawan Perusahaan Supermarket di Yogyakarta. Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan 2020.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fikri, S. M. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Haryanti, Sri, and Siti Puryandani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan *Work Engagement* Terhadap Job Crafting Pada Karyawan Bank Jateng Kcps Kudus." *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 8.2 (2020): 32-40.
- I Komang, Ardana, dan Ni Wayan Mujiati, (2009), *Perilaku Keorganisasian*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Insan, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business Studies*, 2(1), 1-18.
- Khaeruman. Dkk (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV. AA. Rizky
- Otken AB, Cenkci T. *Big Five Personality Traits and Organizational Dissent: The Moderating Role of Organizational Climate*. *Business and Economics Research Journal* 2015;6(2):1-23
- Pramadhita, Yuniar. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. FIF Group Surabaya. Diss. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2019.
- Pratama, P. Y., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259-272.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. (R. I. Utami, Ed.). Yogyakarta: Andi.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Soebiantoro dan Haryanti, N. (2022). *Perilaku Organisasi*. Purbalingga: Eureka Media Aksara
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada karyawan bank panin cabang menara imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(3), 160-169.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sukoco (2020). *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*. Sumedang: Departemen Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran
- Sutarto Wijono. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Titien. (2016). *Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement*. Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, 1, 113-130.
- Viveka, Dewa Gede Agung Pratama (2022) *HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DAN DUKUNGAN SOSIAL ATASAN DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKDPSDM)KABUPATEN BANGLI*. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.



- Wibisono, Angki. "Kepemimpinan dan iklim organisasi sebagai determinan work engagement." *Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen* 5.1 (2021).
- Yuniati, E., Soetjipto, B., Wardoyo, T., Sudarmiatin, S., & Nikmah, F. (2021). Talent management and organizational performance: The mediating role of employee engagement. *Management Science Letters*, 11(9), 2341-2346.