



## **FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI CIKARANG**

### ***FACTORS THAT INFLUENCE EMPLOYEE ENGAGEMENT IN MANUFACTURING COMPANIES IN CIKARANG***

**Putri Karunia<sup>1\*</sup>, Putri Indriani<sup>2</sup>, Delya Rahayu Nurhidayat<sup>3</sup>, Susi Yunda Amelia<sup>4</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Email: putrikaruniaaaa01@gmail.com<sup>1</sup>, putriindriani313@gmail.com<sup>2</sup>, delyarahayu715@gmail.com<sup>3</sup>, susiyundaamelia@gmail.com<sup>4</sup>

#### Article Info

##### Article history :

Received : 12-12-2025

Revised : 13-12-2025

Accepted : 15-12-2025

Published : 17-12-2025

#### Abstract

*Employee engagement is a crucial aspect influencing the sustainable productivity of manufacturing companies with high work demands. Low engagement is often caused by inadequate compensation, an uncomfortable work environment, and declining work motivation. This study aims to analyze the influence of compensation and the work environment on employee engagement and assess the role of motivation as a mediating variable in manufacturing companies in the Cikarang area. The study used a quantitative approach, distributing questionnaires to 68 respondents. Data were analyzed through validity, reliability, and classical assumption tests. Hypothesis testing was conducted using T-tests and F-tests, while the Sobel test was used to examine mediation effects. The results indicate that compensation and the work environment significantly influence employee motivation and engagement. Furthermore, motivation was shown to mediate the relationship between compensation and the work environment and engagement. These findings underscore the importance of fair compensation, a conducive work environment, and strong motivation in enhancing employee engagement.*

**Keywords : Compensation, , Motivation, Employee Engagement**

#### Abstrak

Keterikatan karyawan merupakan aspek penting yang memengaruhi keberlanjutan produktivitas perusahaan manufaktur yang memiliki tuntutan kerja tinggi. Rendahnya keterikatan sering disebabkan oleh kompensasi yang tidak memadai, lingkungan kerja yang kurang nyaman, serta motivasi kerja yang menurun. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan, serta menilai peran motivasi sebagai variabel mediasi pada perusahaan manufaktur di kawasan Cikarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 68 responden, dan data dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan Uji T dan Uji F, sementara Uji Sobel digunakan untuk menguji efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan keterikatan karyawan. Selain itu, motivasi terbukti memediasi hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap keterikatan. Temuan ini menegaskan pentingnya kompensasi yang adil, lingkungan kerja kondusif, dan motivasi yang kuat dalam meningkatkan keterikatan karyawan.

**Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Keterikatan Karyawan**

#### PENDAHULUAN

Keterikatan karyawan merupakan aspek penting dalam perusahaan karena berpengaruh terhadap semangat kerja, produktivitas, dan keberlanjutan operasional. Karyawan yang memiliki



tingkat keterikatan tinggi akan menunjukkan energi, antusiasme, serta dedikasi dalam melaksanakan tugasnya (Mangasi & Hia, 2024: 383). Pada perusahaan manufaktur, tuntutan kerja yang tinggi, beban produksi, dan kondisi operasional sering membuat karyawan mengalami penurunan motivasi sehingga keterikatannya melemah. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal seperti kompensasi dan lingkungan kerja sangat menentukan bagaimana karyawan menilai pekerjaannya dan sejauh mana mereka bersedia terlibat secara optimal.

Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai kontribusi dapat meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja (Achmad Fauzan, 2022: 1865). Selain itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung juga dapat meningkatkan kenyamanan, fokus, serta hubungan antar karyawan (Widodo & Utami, 2020: 95). Motivasi memiliki peran penting dalam mendorong perilaku kerja yang positif dan membantu karyawan tetap berkomitmen terhadap tujuan organisasi (Agustini, 2024: 291). Permasalahan muncul ketika kompensasi belum sepenuhnya memenuhi harapan, lingkungan kerja belum optimal, serta motivasi kerja menurun sehingga berdampak pada tingkat keterikatan karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan karyawan pada perusahaan manufaktur. Keterikatan karyawan dipandang sebagai hasil dari bagaimana perusahaan mengelola kompensasi yang diterima karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan, dengan mempertimbangkan motivasi kerja sebagai faktor yang berperan dalam memperkuat hubungan tersebut.

Menurut Agustini (2024) Motivasi memiliki dampak signifikan terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih giat, menunjukkan kreativitas, memiliki disiplin yang tinggi, serta berkomitmen pada tujuan organisasi. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam menjembatani hubungan antara faktor organisasi dan keterikatan karyawan. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang layak serta bekerja dalam lingkungan yang nyaman cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Motivasi tersebut kemudian mendorong karyawan untuk lebih terlibat, berkomitmen, dan memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Dengan demikian, motivasi dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai bahan dan alat utama. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan keterikatan karyawan.

Penelitian dilaksanakan pada perusahaan manufaktur di kawasan Cikarang karena lingkungan kerja industri tersebut memiliki tuntutan kerja tinggi yang relevan dengan fokus penelitian. Masalah yang mendasari penelitian ini adalah adanya kemungkinan penurunan motivasi dan keterikatan apabila kompensasi dan lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik.

Data dikumpulkan melalui survei online yang dibagikan kepada karyawan manufaktur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **non-probability sampling dengan metode purposive sampling**, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan



tujuan penelitian. Kriteria responden meliputi karyawan aktif pada perusahaan manufaktur di kawasan Cikarang serta bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sebanyak 68 responden sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS dan Microsoft Excel. Tahapan analisis uji deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan antarvariabel. Selain itu, uji Sobel digunakan untuk menguji peran motivasi sebagai variabel mediasi.

### **Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Sumber data (Data Primer & Data Sekunder)**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama oleh peneliti. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan manufaktur yang bekerja di wilayah Cikarang. Data ini digunakan untuk mengukur variabel penelitian dan dianalisis secara statistik, sedangkan Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber yang telah tersedia sebelumnya. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel, dan literatur lain yang relevan. Data sekunder digunakan untuk menyusun landasan teori, mendukung konsep penelitian, serta memperkuat pembahasan dalam kajian pustaka.

#### **2. Metode Pengumpulan Data (Kuesioner & Studi Pustaka)**

Penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data. Teknik utama adalah kuesioner berbentuk pertanyaan tertutup dengan skala Likert 5 poin yang disebarkan secara online kepada karyawan perusahaan manufaktur di Cikarang. Penggunaan kuesioner online dipilih karena efisien dan mampu menjangkau responden dari berbagai perusahaan. Teknik tambahan adalah studi pustaka yang dilakukan dengan menelaah jurnal, artikel ilmiah, dan literatur lain yang relevan mengenai kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan keterikatan karyawan. Studi pustaka ini digunakan untuk memperkuat landasan teori, menjabarkan konsep variabel, serta menyusun kerangka pemikiran penelitian.

#### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui serangkaian tahapan analisis statistik yang bertujuan untuk memperoleh data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Tahap awal analisis menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data responden serta kecenderungan jawaban kuesioner secara apa adanya tanpa menguji hubungan antarvariabel, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2014). Selanjutnya dilakukan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti dan memiliki tingkat konsistensi jawaban yang baik. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, di mana item dinyatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach Alpha dengan kriteria nilai alpha lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan konsistensi internal instrumen yang baik (Ghozali, 2013). Setelah instrumen



dinyatakan layak, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi secara normal menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov dengan kriteria signifikansi lebih besar dari 0,05, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak adanya korelasi antarvariabel independen dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10, serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser untuk mengetahui kesamaan varians residual dengan ketentuan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Tahap akhir pengumpulan dan analisis data dilakukan melalui pengujian hipotesis, yaitu uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, uji F untuk menilai kelayakan model dan pengaruh variabel independen secara simultan, serta uji Sobel untuk menguji peran motivasi sebagai variabel intervening dalam memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian yang akan dibahas di bawah ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan Microsoft Excel. Penelitian ini dilakukan pada industri manufaktur yang berada di kawasan Cikarang. Proses penyusunan penelitian berlangsung kurang lebih selama tiga bulan, sedangkan penyebaran kuesioner dilakukan selama satu minggu. Jumlah responden yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini sebanyak 68 karyawan. Pada penelitian ini karakteristik responden terkait dibagi menjadi 3 bagian demografi sesuai profilnya masing-masing, yakni berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

### **Karakteristik responden berdasarkan (Jenis Kelamin, Usia & Lama Bekerja)**

**Tabel 4.1** Karakteristik Responden

<b>Jenis Kelamin</b>		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	33.8	33.8	33.8
	Perempuan	45	66.2	66.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**Tabel 4.2** Karakteristik Responden

<b>Usia</b>		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 24 Tahun	49	72.1	72.1	72.1
	25 - 30 Tahun	13	19.1	19.1	91.2
	> 30 Tahun	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**Tabel 4.3** Karakteristik Responden

<b>Lama Bekerja</b>		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	16	23.5	23.5	23.5
	1 - 3 Tahun	21	30.9	30.9	54.4
	> 3 Tahun	31	45.6	45.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	



## Analisis Data

*Uji validitas* digunakan untuk menilai sejauh mana setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu: ( $r\text{-hitung} > r\text{-tabel} = \text{valid}$ ) dan ( $r\text{-hitung} < r\text{-tabel} = \text{tidak valid}$ ). Pada penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu X1 (Kompensasi), X2 (Lingkungan Kerja), Y (Keterikatan Karyawan), dan Z (Motivasi Kerja) sebagai variabel mediasi, di mana setiap variabel terdiri dari 5 butir pernyataan. Uji validitas ini menggunakan paket program SPSS dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.4** Uji Validitas

Variabel	No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X2)	1.	0,813	0,2387	Valid
	2.	0,820	0,2387	Valid
	3.	0,934	0,2387	Valid
	4.	0,778	0,2387	Valid
	5.	0,897	0,2387	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	6.	0,785	0,2387	Valid
	7.	0,769	0,2387	Valid
	8.	0,724	0,2387	Valid
	9.	0,848	0,2387	Valid
	10.	0,885	0,2387	Valid
Keterikatan Karyawan (Y)	11.	0,819	0,2387	Valid
	12.	0,798	0,2387	Valid
	13.	0,863	0,2387	Valid
	14.	0,812	0,2387	Valid
	15.	0,866	0,2387	Valid
Motivasi (Z)	16.	0,856	0,2387	Valid
	17.	0,752	0,2387	Valid
	18.	0,910	0,2387	Valid
	19.	0,892	0,2387	Valid
	20.	0,845	0,2387	Valid

*Uji Reliabilitas* digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan dalam kuesioner. Pengujian dilakukan menggunakan nilai **Cronbach's Alpha**, dengan dasar pengambilan keputusan yaitu instrumen dinyatakan **reliable** apabila nilai **Cronbach's Alpha** > 0,70. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

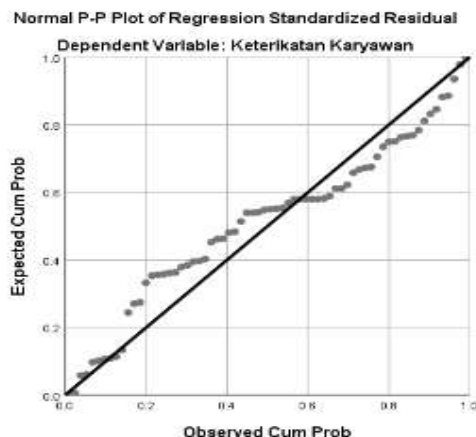
**Tabel 4.5** Uji Reliabilitas

Variabel	R	Cronbach Alpha	Ket
Kompensasi (X1)	0,790	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,862	0,60	Reliabel
Motivasi (Z)	0,887	0,60	Reliabel
Keterikatan Karyawan (Y)	0,902	0,60	Reliabel

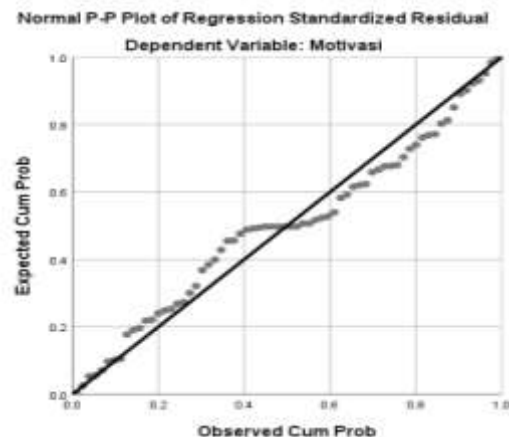
*Uji Normalitas* Menurut Ghazali (2016:154), digunakan untuk memastikan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki pola distribusi yang normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi berada < 0,05, maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berikut ini merupakan hasil uji normalitasn menggunakan SPSS :



Tabel 4.6 Uji Normalitas (Regresi 1)



Regresi 1



Regresi 2

*Uji Multikolinearitas*, Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Regresi 1 diperoleh bahwa nilai Tolerance untuk variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja masing-masing adalah 0,462, sedangkan nilai VIF adalah 2,164. Selanjutnya pada Regresi 2, nilai Tolerance untuk variabel Kompensasi adalah 0,459 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,533, dengan nilai VIF masing-masing sebesar 2,180 dan 1,805. Seluruh nilai Tolerance  $>0,10$  dan nilai VIF  $<10$ , sehingga menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas (Regresi 1)

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.414	1.638		4.527	.000		
Kompensasi	.067	.096	.094	.693	.491	.462	2.164
Lingkungan Kerja	.563	.128	.596	4.395	.000	.462	2.164

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas (Regresi 2)

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.259	1.509		-.172	.864		
Kompensasi	.185	.078	.233	2.375	.021	.459	2.180
Lingkungan Kerja	.209	.117	.198	1.778	.080	.356	2.807
Motivasi	.597	.100	.534	5.989	.000	.553	1.808

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

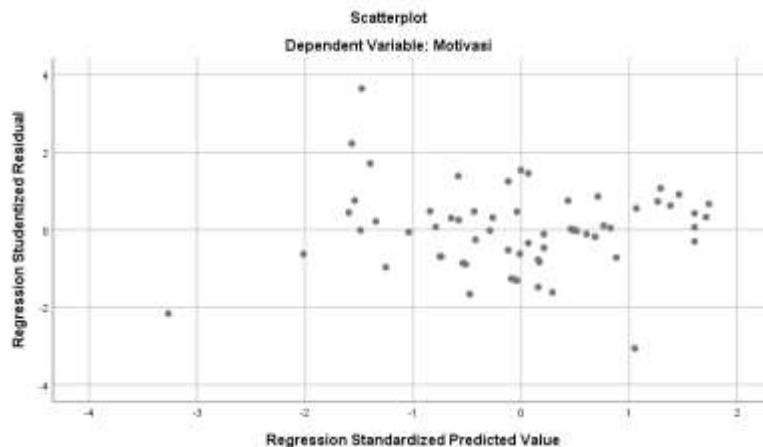




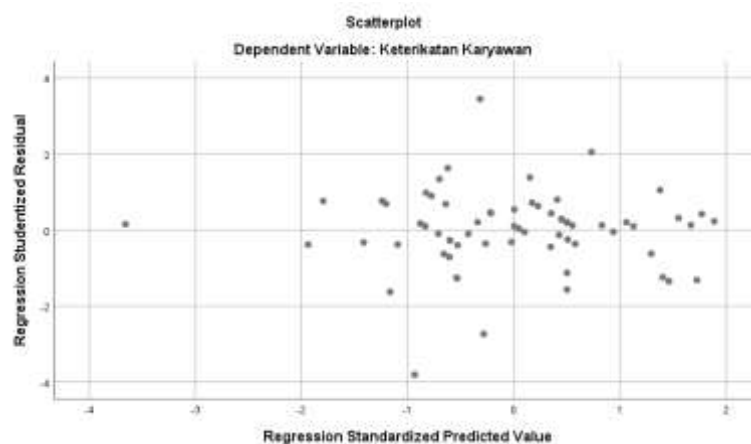
*Uji Heterokedastisitas* dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji Glejser digunakan dengan cara meregresikan variabel independen terhadap nilai residual absolut. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

**Tabel 4.9 Uji Heterokedastisitas**

Regresi 1



Regresi 2



### *Uji Hipotesis*

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 terhadap Y

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 terhadap Y

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 terhadap Z

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 terhadap Z

H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Z terhadap Y

H6 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara X1, X2, dan Z terhadap Y

H7 : Variabel Z memediasi pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan pada uji t, suatu variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel.



Nilai t tabel diperoleh melalui rumus:

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n - k)$$

dengan  $\alpha = 0,05$ , jumlah sampel ( $n$ ) = 68, dan jumlah variabel bebas ( $k$ ) = 4.

Perhitungan:

$$\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$$

$$df = n - k = 68 - 4 = 64$$

Maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,997.

Dengan demikian, suatu variabel dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila t hitung lebih besar dari 1,997 dan nilai sig < 0,05.

1. H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.265	1.246		7.437	.000
	Kompensasi	.525	.073	.661	7.164	.000
a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan						

Hasil uji menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai sig. 0,000 < 0,05 dan t hitung 7,164 > t tabel. Dengan demikian, hipotesis H1 dinyatakan diterima.

2. H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.792	1.677		2.261	.027
	Lingkungan Kerja	.764	.090	.724	8.517	.000
a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan						

“Hasil uji menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 dan t hitung 8,517 > t tabel. Dengan demikian, hipotesis H2 dinyatakan diterima.”

3. H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 terhadap Z

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.690	1.259		10.076	.000
	Kompensasi	.378	.074	.531	5.097	.000
a. Dependent Variable: Motivasi						





“Hasil uji menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), dibuktikan dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $5,097 > t$  tabel. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dinyatakan diterima.”

4. H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 terhadap Z

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.303	1.624		4.498	.000
	Lingkungan Kerja	.629	.087	.665	7.242	.000
a. Dependent Variable: Motivasi						

“Hasil uji menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), dibuktikan dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $7,242 > t$  tabel. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dinyatakan diterima.”

5. H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Z terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.181	1.618		.730	.468
	Motivasi	.882	.084	.789	10.441	.000
a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan						

“Hasil uji menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $10,441 > t$  tabel. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan dinyatakan diterima.”

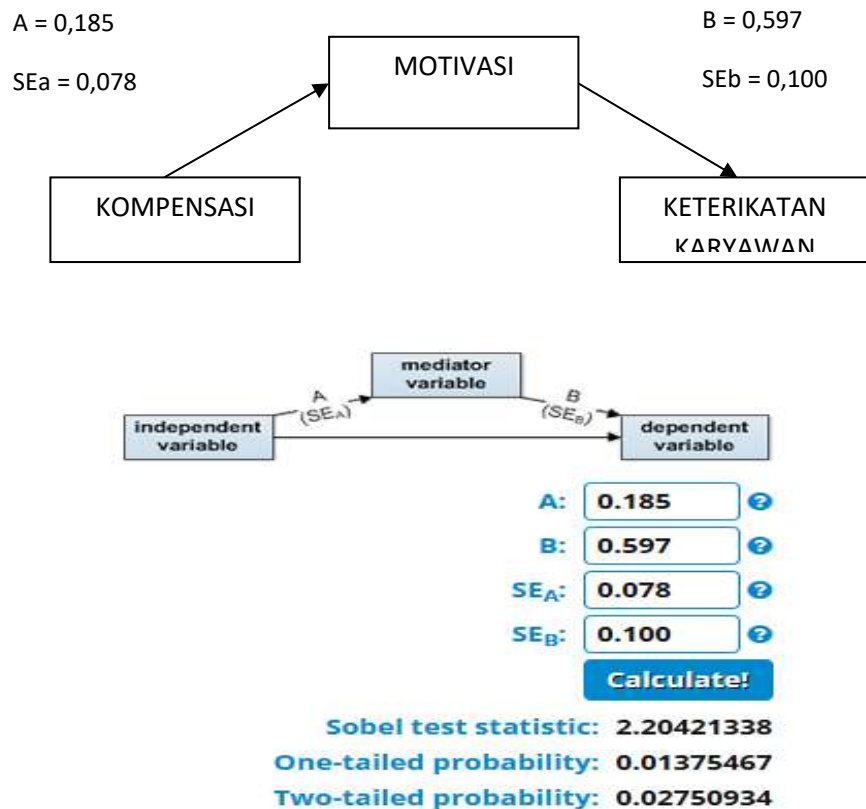
Uji *F* digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini jumlah responden adalah 68 orang sehingga derajat kebebasan (df) ditentukan berdasarkan jumlah variabel independen dan jumlah data yang digunakan. Derajat kebebasan untuk pembilang ditentukan oleh jumlah variabel independen ( $k = 4$ ), sedangkan derajat kebebasan untuk penyebut dihitung menggunakan rumus  $df_2 = n - k - 1$ , sehingga diperoleh  $68 - 4 - 1 = 63$  diperoleh nilai *F* tabel sebesar 2,53.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	613.950	3	204.650	38.846	.000 <sup>b</sup>
	Residual	337.168	64	5.268		
	Total	951.118	67			
a. Dependent Variable: Motivasi						
b. Predictors: (Constant), Keterikatan Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja						



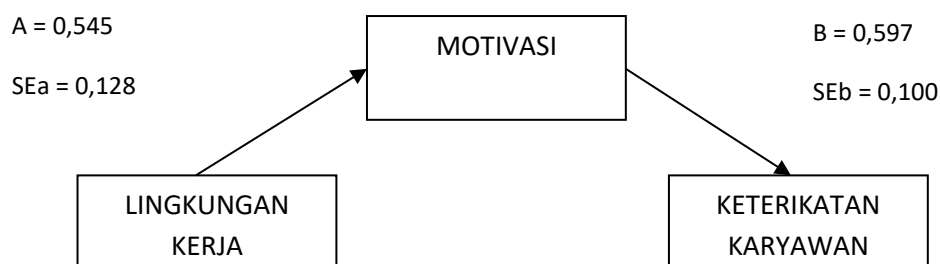
“Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Keterikatan Karyawan (Y) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung 38,846 yang lebih besar dari F tabel 2,53 serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak dan seluruh variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja.”

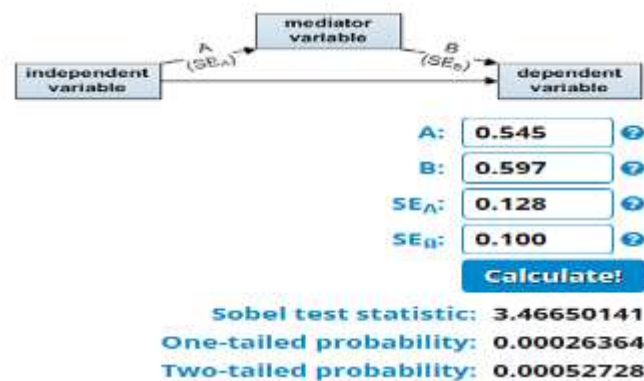
#### Uji Sobel



Hasil perhitungan Uji Sobel menunjukkan nilai Z sebesar 2,204 ( $> 1,96$ ).

Hal ini berarti kompensasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap keterikatan karyawan, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi motivasi kerja mereka, yang pada akhirnya meningkatkan keterikatan terhadap perusahaan.





Hasil perhitungan Uji Sobel menunjukkan nilai Z sebesar 3,466 ( $> 1,96$ ). Lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap keterikatan karyawan, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui motivasi. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi motivasi kerja mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

## KESIMPULAN

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menemukan dan menganalisis komponen yang memengaruhi keterikatan karyawan pada perusahaan manufaktur di Cikarang. Selain itu, penelitian ini akan menyelidiki bagaimana motivasi kerja berperan dalam memperkuat hubungan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan fokus, kenyamanan, dan hubungan interpersonal, sehingga berdampak positif pada rasa keterikatan karyawan. Karyawan merasa dihargai dan lebih tertarik untuk terus bekerja jika mereka menerima kompensasi yang adil dan jelas. Penelitian ini menunjukkan bahwa, selain pengaruh langsung, motivasi kerja berfungsi sebagai faktor mediasi yang memperkuat hubungan. Artinya, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara langsung dan meningkatkan keterikatan di tempat kerja.

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja jika mereka memiliki lingkungan kerja yang mendukung dan merasa mendapatkan kompensasi yang layak. Pada akhirnya, ini akan meningkatkan keterikatan mereka dengan perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi sangat penting dalam membangun hubungan yang kuat antara karyawan dan organisasi. Selain itu, terbukti bahwa ketiga variabel—kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi—memiliki dampak yang signifikan terhadap keterikatan karyawan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak dapat berkonsentrasi pada satu aspek saja, tetapi harus menangani semua aspek secara bersamaan. Perusahaan manufaktur di Cikarang dapat mempertahankan karyawan yang setia, produktif, dan berkomitmen tinggi dengan menerapkan kompensasi yang baik, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan upaya terus menerus untuk meningkatkan semangat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fauzan. (2022). 2292-Article Text-6725-1-10-20220817. JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 6(2), 1860–1880.
- Agustini, A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. Economics and Digital Business Review, 5(1), 289–297



- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPS. Semarang: BP Undip.
- Mangasi, E. Y., & Hia, S. W. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di Indonesia: Sebuah Kajian Literatur. Jurnal PASTI (Penelitian Dan Aplikasi Sistem Dan Teknik Industri), 18(3), 383. <https://doi.org/10.22441/pasti.2024.v18i3.009>
- R. A., & Wibowo, A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap keterikatan karyawan di perusahaan manufaktur. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(3), 225–238.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S., & Utami, T. (2020). Lingkungan kerja dan keterikatan karyawan pada sektor manufaktur. Jurnal Sumber Daya Manusia, 8(2), 95–107.