



Pengaruh *Work Engagement*, *Self-Efficacy*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bamindo Agra Persada Binjai

The Influence of Work Engagement, Self-Efficacy, and Work Environment on Employee Performance at PT Bamindo Agra Persada Binjai

Widya Khairaningsih¹, Faisal Matriadi², A. Hadi Afirin³, Azhar⁴

Universitas Malikussaleh

Email: widya.220410130@mhs.unimal.ac.id¹, faisal.matriadi@unimal.ac.id², hadi@unimal.ac.id³, azhar@unimal.ac.id⁴

Article Info

Article history :

Received : 29-07-2026

Revised : 01-08-2026

Accepted : 03-08-2026

Published : 05-08-2026

Abstract

This study aims to analyze the effect of Work Engagement, Self-Efficacy, and the Work Environment on Employee Performance at PT Bamindo Agra Persada Binjai. This study employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of all 60 employees of PT Bamindo Agra Persada Binjai. The sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population was selected as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 26. The results showed that Work Engagement and the Work Environment had a positive and significant effect on Employee Performance, whereas Self-Efficacy had no significant effect on Employee Performance. The coefficient of determination test indicated that the Adjusted R Square value was 0.239, meaning that Work Engagement, Self-Efficacy, and the Work Environment collectively explained 23.9% of the variance in Employee Performance, while the remaining 76.1% was explained by other variables outside the scope of this study. Based on the findings, it can be concluded that Work Engagement and the Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Bamindo Agra Persada Binjai, whereas Self-Efficacy has no significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Work Engagemen, Self-Efficacy, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Engagement*, *Self-Efficacy*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bamindo Agra Persada Binjai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Bamindo Agra Persada Binjai yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Engagement* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,239, yang berarti *Work Engagement*, *Self-Efficacy*, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 23,9%, sedangkan sisanya sebesar 76,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada



PT Bamindo Agra Persada Binjai, sedangkan *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : *Work Engagement, Self-Efficacy, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi, transformasi digital, dan persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut organisasi untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mempertahankan daya saing perusahaan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja yang mampu mendorong produktivitas karyawan. Dalam konteks tersebut, *work engagement*, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaannya, keyakinan terhadap kemampuan diri, serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan dan kepercayaan diri yang rendah.

Pada sektor manufaktur, peningkatan kinerja karyawan menjadi tantangan yang penting karena karakteristik pekerjaan yang menuntut disiplin, efisiensi, dan konsistensi yang tinggi. PT Bamindo Agra Persada Binjai sebagai perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi kertas berbahan baku bambu (*joss paper*) juga menghadapi tantangan tersebut. Berdasarkan hasil observasi dan data internal perusahaan, masih ditemukan peningkatan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan. Selain itu, sebagian karyawan masih menunjukkan keraguan terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, sementara kondisi lingkungan kerja dinilai belum sepenuhnya mendukung, baik dari aspek fasilitas kerja maupun hubungan sosial di lingkungan kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa *work engagement*, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja diduga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh faktor psikologis dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sholehudin (2025) menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Husin dan Syahreza (2025) menemukan bahwa *self-efficacy* dan *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Laelasari et al. (2024) juga membuktikan bahwa *self-efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sejalan ditemukan oleh Elmalia (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan keterikatan kerja, keyakinan diri, dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Meskipun demikian, berdasarkan telaah penelitian terdahulu masih terdapat beberapa *research gap*. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya menguji satu atau dua variabel independen, menggunakan variabel mediasi, atau dilakukan pada perusahaan manufaktur di Pulau Jawa maupun luar negeri. Penelitian yang mengintegrasikan *work engagement*, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja secara langsung dalam satu model penelitian, khususnya pada perusahaan manufaktur di wilayah Sumatera, masih relatif terbatas. Perbedaan konteks organisasi, budaya kerja, dan karakteristik wilayah memungkinkan diperolehnya hasil penelitian yang berbeda



sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memberikan bukti empiris yang lebih komprehensif.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta adanya kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work engagement*, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bamindo Agra Persada Binjai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan *work engagement*, peningkatan *self-efficacy*, dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian karyawan PT Bamindo Agra Persada Binjai yang berlokasi di Jalan Terong, Lingkungan VI, Paya Roba, Binjai Barat, Sumatera Utara. Populasi penelitian berjumlah 60 orang karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (*sensus*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah responden sebanyak 60 orang.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel *Work Engagement* (X_1), *Self-Efficacy* (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y). Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen yang relevan. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan setiap item pernyataan valid dan reliabel sebagai alat ukur penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh *Work Engagement*, *Self-Efficacy*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t), koefisien korelasi (R), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui hubungan serta besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	36	60,0%
Perempuan	24	40,0%
Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	1	1,7%
21-25 Tahun	2	3,3%
26-30 Tahun	3	5,0%
31-35 Tahun	9	15,0%
36-40 Tahun	21	35,0%
> 40 Tahun	24	40,0%
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase



SMA/Sederajat	58	96,7%
Sarjana (S1)	2	3,3%
D1/D2/D3/D4	0	0,0%
Status Marital	Jumlah	Persentase
Menikah	55	91,7%
Belum Menikah	5	8,3%
Divisi	Jumlah	Persentase
Mekanik	2	3,3%
Listrik	2	3,3%
Keuangan	1	1,7%
Bagian Stock Sparepart	2	3,3%
Quality Control Produksi	1	1,7%
Produksi awal	20	33,3%
Produksi Finishing	28	46,7%
Pengelolaan Bahan Baku	1	1,7%
Sumber Daya Manusia	3	5,0%

Berdasarkan karakteristik responden pada Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang (60,0%), sedangkan perempuan sebanyak 24 orang (40,0%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia di atas 40 tahun sebanyak 24 orang (40,0%), diikuti usia 36–40 tahun sebanyak 21 orang (35,0%). Dari tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/ sederajat sebanyak 58 orang (96,7%), sedangkan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 2 orang (3,3%). Berdasarkan status marital, sebagian besar responden telah menikah sebanyak 55 orang (91,7%), sementara yang belum menikah sebanyak 5 orang (8,3%). Adapun berdasarkan divisi kerja, mayoritas responden berasal dari divisi Produksi Finishing sebanyak 28 orang (46,7%), diikuti divisi Produksi Awal sebanyak 20 orang (33,3%), sehingga menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan yang bekerja pada bagian produksi.

Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Work Engagement (X_1), Self-Efficacy (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung yang seluruhnya lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,254 serta nilai signifikansi masing-masing item sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai r hitung pada variabel Work Engagement berkisar antara 0,622–0,662, Self-Efficacy antara 0,554–0,692, Lingkungan Kerja antara 0,609–0,714, dan Kinerja Karyawan antara 0,490–0,763. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian juga dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum 0,60. Variabel Work Engagement memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,614, Self-Efficacy sebesar 0,608, Lingkungan Kerja sebesar 0,633, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,655. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

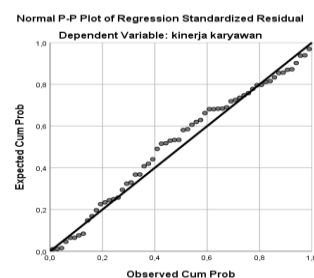
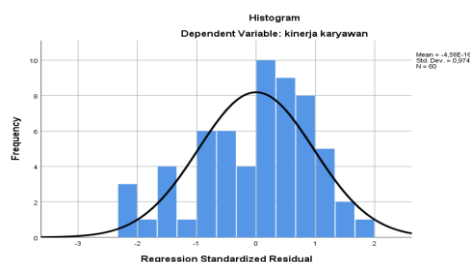


Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas – One Kolmogorov – Smirnov

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	1,44317977
		Unstandardized Residual
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.055
	Negative	-,099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-Tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 2 yang dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

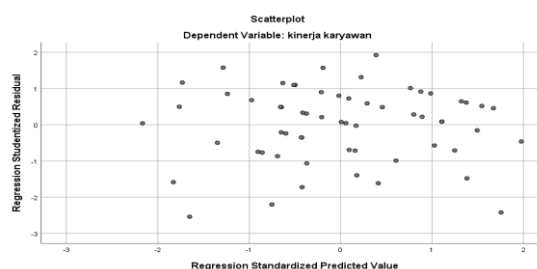


Gambar 1. Normalitas dengan Grafik

Histogram

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Selain itu, pada Gambar 1 dan 2, grafik histogram terlihat pola distribusi yang simetris dan membentuk kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*) tanpa adanya penyimpangan yang signifikan ke kiri maupun ke kanan. Hasil diperkuat oleh grafik *Normal Probability Plot* yang menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, berdasarkan ketiga indikator pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik *scatterplot* pada Gambar 3, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,708	2,506		4,672	,000		
work engagement	,198	,085	,265	2,333	,023	,998	1,002
self-efficacy	,143	,077	,212	1,861	,068	,999	1,001
lingkungan kerja	,195	,055	,404	3,561	,001	,999	1,001

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas Tabel 3, seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model penelitian.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,708	2,506		4,672	,000		
work engagement	,198	,085	,265	2,333	,023	,998	1,002
self-efficacy	,143	,077	,212	1,861	,068	,999	1,001
lingkungan kerja	,195	,055	,404	3,561	,001	,999	1,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,708 + 0,198X_1 + 0,143X_2 + 0,195X_3$. Nilai konstanta sebesar 11,708 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika seluruh variabel independen bernilai konstan. Sementara itu, koefisien regresi *Work Engagement* (0,198), *Self-Efficacy* (0,143), dan Lingkungan Kerja (0,195) bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, *Work Engagement*, *Self-Efficacy*, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bamindo Agra Persada Binjai.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,527 ^a	,278	,239	1,481

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, self-efficacy, work engagement

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 5, diperoleh nilai R Square sebesar 0,278 dan Adjusted R Square sebesar 0,239. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement*, *Self-Efficacy*, dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan



sebesar 23,9%, sedangkan sisanya sebesar 76,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,708	2,506		4,672	,000		
work engagement	,198	,085	,265	2,333	,023	,998	1,002
self-efficacy	,143	,077	,212	1,861	,068	,999	1,001
lingkungan kerja	,195	,055	,404	3,561	,001	,999	1,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 6, diketahui bahwa variabel *Work Engagement* memiliki nilai thitung sebesar 2,333 dengan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel *Self-Efficacy* memiliki nilai thitung sebesar 1,861 dengan nilai signifikansi $0,068 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai thitung sebesar 3,561 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, *Work Engagement* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work engagement* (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bamindo Agra Persada Binjai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,023 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima. Selain itu, nilai *thitung* untuk variabel *work engagement* terhadap kinerja karyawan sebesar 2,333, yang lebih besar dari *ttabel* sebesar 2,003, memperkuat penerimaan hipotesis H_1 .

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, serta mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harisma, Ngatno, dan Dewi (2025) serta Sholehudin (2025) yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan *work engagement* karyawan perlu terus diperhatikan perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bamindo Agra Persada Binjai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,068 yang lebih besar dari 0,05,



sehingga hipotesis ditolak. Selain itu, nilai *thitung* untuk variabel *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar 1,861, yang lebih kecil dari *ttabel* sebesar 2,003, sehingga hipotesis H_2 ditolak.

Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* karyawan belum mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Kondisi tersebut diduga karena pekerjaan pada perusahaan telah diatur melalui standar operasional prosedur (*Standard Operating Procedure/SOP*), sehingga pencapaian kinerja lebih dipengaruhi oleh sistem kerja, target perusahaan, dan kondisi lingkungan kerja dibandingkan keyakinan individu terhadap kemampuannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tiawan, Kaukab, dan Rahmani (2025) serta Erlita dan Surjanti (2021) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada *self-efficacy*, tetapi juga memerlukan dukungan dari faktor organisasi lainnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bamindo Agra Persada Binjai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima. Selain itu, nilai *thitung* untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,561, yang lebih besar dari *ttabel* sebesar 2,003, memperkuat penerimaan hipotesis H_3 .

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan konsentrasi, motivasi, serta efektivitas kerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elmalia (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif agar mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bamindo Agra Persada Binjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Oleh karena itu, PT Bamindo Agra Persada Binjai perlu meningkatkan *work engagement* karyawan melalui pemberian apresiasi, komunikasi yang baik, serta mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan nyaman guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya



kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, maupun kepuasan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan cakupan responden yang lebih luas serta objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik dan memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R., & Triyonowati, T. (2023). Pengaruh work engagement dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(4), 1–15.
- Elmalia. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 13(1), 45–56.
- Erlita, A., & Surjanti, J. (2021). Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1120–1132. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1120-1132>
- Fitriani, N., & Rahmawati, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 112–124. <https://doi.org/10.35912/jrmsdm.v5i2.1420>
- Harisma, A., Ngatno, N., & Dewi, R. S. (2025). Analisis pengaruh work engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 88–99.
- Husin, A., & Syahreza, H. (2025). Pengaruh self-efficacy dan work engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(1), 102–115.
- Laelasari, E., Nurjaman, K., & Supriyadi, A. (2024). Pengaruh self-efficacy dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*, 2(2), 210–223. <https://doi.org/10.55606/jurime.v2i2.1890>
- Pratama, A. W., & Setiawan, I. (2023). Peran work engagement dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Digital*, 2(1), 45–58.
- Ramadhan, M. F., & Hendra, H. (2024). Analisis pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(3), 301–312. <https://doi.org/10.31933/jimt.v5i3.892>
- Sari, P. A., & Wibowo, A. (2022). Pengaruh work engagement, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 780–792.
- Sholehudin, M. (2025). Pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 11(1), 34–45. <https://doi.org/10.31849/jmbi.v11i1.5432>
- Tiawan, T., Kaukab, M. E., & Rahmani, A. (2025). Implikasi self-efficacy dan sistem kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 150–162.