



Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Karyawan (Studi pada PT Wisata Titiannusantara Pelangi Al Malik Travel Jakarta Barat)

Anindya Nurhaliza¹, Zulvia Khalid^{2*}

^{1,2}Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail : anindyanurhaliza30@gmail.com¹, zulvia.khalid@budiluhur.ac.id^{2*}

Alamat: Jl. Ciledug Raya, RT. 10/RW. 2, Petukangan Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia 12260

*Penulis Korespondensi

Abstract. *Employee engagement is a crucial factor in improving individual performance and organizational success. Companies with a high level of employee engagement tend to create a positive, productive, and sustainable work environment. This study aims to analyze the impact of work environment, leadership style, and self-efficacy on employee engagement at PT Wisata Titiannusantara Pelangi (Al Malik Travel) West Jakarta. This research uses a quantitative approach with a survey method. The sampling technique used is non-probability sampling with a saturated sample method, involving 40 respondents out of the total population of 41 permanent employees. The research instrument is a Likert scale questionnaire, supported by observations and literature study. The data were analyzed using SPSS version 30 and Microsoft Excel 2006 with multiple linear regression analysis techniques. The results indicate that work environment and leadership style have no significant effect on employee engagement, while self-efficacy has a positive and significant impact on employee engagement. The coefficient of determination (R^2) value of 0.876 shows that the variables of work environment, leadership style, and self-efficacy explain 87.6% of employee engagement, while the remaining is influenced by other factors outside this study. These findings emphasize the importance of enhancing employee self-efficacy as the main factor in strengthening engagement, and provide practical implications for companies to develop more effective, sustainable human resource management strategies, focusing on improving employee self-confidence and competence.*

Keywords: *Employee Engagement; Human Resource Management; Leadership Style; Self-Efficacy; Work Environment.*

Abstrak. Keterikatan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu dan keberhasilan organisasi. Perusahaan dengan tingkat keterikatan karyawan yang tinggi cenderung menciptakan suasana kerja yang positif, produktif, dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan efikasi diri terhadap keterikatan karyawan pada PT Wisata Titiannusantara Pelangi (Al Malik Travel) Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sampel jenuh, yang melibatkan 40 responden dari total populasi 41 karyawan tetap. Instrumen penelitian berupa kuesioner berskala Likert, yang didukung dengan observasi dan studi pustaka. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30 dan Microsoft Excel 2006 dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan, sedangkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,876 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan efikasi diri dapat menjelaskan 87,6% keterikatan karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya meningkatkan efikasi diri karyawan sebagai faktor utama yang memperkuat keterikatan, serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber

daya manusia yang lebih efektif, berkelanjutan, dan berfokus pada peningkatan kepercayaan diri serta kompetensi karyawan.

Kata Kunci: Efikasi Diri; Gaya Kepemimpinan; Keterikatan Karyawan; Lingkungan Kerja; Manajemen SDM.

1. PENDAHULUAN

Keterikatan (*engagement*) karyawan merupakan alat yang penting dan kuat untuk mengukur kekuatan sebuah organisasi atau perusahaan. Keterikatan karyawan adalah tentang bagaimana karyawan mampu berusaha untuk meningkatkan kemajuan, efisiensi, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan (Fairnandha, 2021). Keterikatan karyawan didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, kepuasan, dan ikatan kerja yang dikarakteristikan oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (fokus). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk terlibat aktif dalam perusahaan akan membawa peningkatan kinerja karyawannya secara signifikan (Schaufeli dan Bakker, 2006).

Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan keterikatan karyawan, diantaranya lingkungan kerja (Ummah dan Rakhmawati, 2024), komunikasi internal (Haq dan Wahyudi, 2025), kecerdasan emosional (Indra dan Tung, 2024), gaya kepemimpinan (Haryanto dkk. 2024), efikasi diri (Citrayani, 2022) dan motivasi (Nafis dkk., 2023).

Faktor pertama yang mempengaruhi keterikatan karyawan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Menurut Saputra (2021) lingkungan kerja merupakan keadaan atau lingkungan sekitar yang melingkupi para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukaris dkk., (2020) terhadap keterikatan karyawan, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Haq dan Wahyudi (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki signifikansi terhadap keterikatan karyawan. Hal ini menunjukkan adanya ketidak-konsistenan terhadap hasil penelitian yang mengkaji tentang pengaruh lingkungan terhadap keterikatan karyawan.

Faktor kedua yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan. Menurut Nikmat (2022) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryanto, dkk., (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Namun menurut penelitian Indra dan Tung (2024) gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hal ini menunjukkan adanya

ketidak-konsistenan terhadap hasil penelitian yang mengkaji tentang gaya kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan.

Faktor berikutnya yang menjadi kajian ketiga adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah sikap percaya diri atau keyakinan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan atau seseorang yang memiliki keyakinan diri yang tinggi terhadap sesuatu yang dikerjakan maka orang tersebut dapat bersikap optimis (Khalid, dkk., 2022). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratomo (2022), ditemukan bahwa efikasi diri karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat keterikatan karyawan. Namun menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Christiana dkk., (2023) ditemukan bahwa efikasi diri tidak signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu, efikasi diri tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.

PT Wisata Titiannusantara Pelangi (Al Malik Travel) merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang biro perjalanan ibadah umrah dan haji. Perusahaan ini merupakan unit usaha dari *Bagus Corporation*, yang sebelumnya telah mengembangkan berbagai unit usaha seperti restoran, kafe, jasa konsultasi desain interior, landscaping, hingga pembangunan konstruksi. Dalam menjalankan kegiatan usahanya sebagai biro perjalanan wisata, PT Wisata Titiannusantara Pelangi (Al Malik Travel) menyasar seluruh kalangan dengan menawarkan layanan *One Stop Travel Services* yang berlandaskan prinsip dan tuntunan syariah.

Dalam menjalankan kegiatan bisnisnya, PT Wisata Titiannusantara Pelangi (Al Malik Travel) membutuhkan dukungan dari seluruh sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Keterikatan karyawan sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara maksimal. Oleh sebab itu perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan keterikatan karyawan di PT Wisata Titiannusantara Pelangi (Al Malik Travel) Agar upaya yang tepat dapat ditemukan maka perlu dilakukan penelitian yang mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan di PT Wisata Titiannusantara Pelangi (Al Malik Travel).

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, dan masih adanya ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan, maka penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Karyawan (Studi pada PT Wisata Titiannusantara Pelangi Al Malik Travel Jakarta Barat)” menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORI

Keterikatan Karyawan

Keterikatan (*engagement*) karyawan merupakan alat yang penting dan kuat untuk mengukur kekuatan sebuah organisasi atau perusahaan. Keterikatan karyawan adalah tentang bagaimana karyawan mampu berusaha untuk meningkatkan kemajuan, efisiensi, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan (Fairnandha, 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang menentukan tingkat keterikatan karyawan. Dalam pengelolaan organisasi khususnya di bidang sumber daya manusia, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang humanis dan berarti. Untuk menciptakan lingkungan kerja tersebut, organisasi mengembangkan berbagai aspek yang berfokus pada terciptanya keterikatan pada karyawan (Setiawan, dkk., 2023).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Effendy, dkk.,(2023) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan rasa percaya diri seseorang terhadap kemampuannya. Efikasi diri merupakan kepercayaan atau keyakinan yang bersumber dari dalam diri sendiri dalam melakukan apapun dan menyelesaikan pekerjaan apapun guna mencapai tujuan dan keinginan yang telah ditetapkan (Pulungan dan Rifai,2024).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif melalui metode survei. Dan jenis penelitian ini diambil pengumpulan datanya melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 41 orang karyawan tetap PT Wisata Titiannusantara Pelangi Al Malik Travel Jakarta Barat yang terlibat dalam operasional layanan umrah dan haji, customer service, serta pemasaran. Dalam penelitian ini diperlukan untuk mencari sampel yang memiliki kriteria tertentu, maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis non-probability sampling dengan teknik sampel jenuh, yaitu sebanyak 40 karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yakni kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Pengukuran data dalam penelitian ini untuk mengukur sikap responden tentang item-item dalam pengukuran variabel dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang

digunakan adalah menganalisa data kuantitatif yang diolah memakai aplikasi Statistical Package for Social Science (SPSS) edisi 30 yaitu statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif.

	<i>N</i>	<i>Item</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Keterikatan Karyawan	40	5	15	25	20,78	2,851
Lingkungan Kerja	40	6	19	30	25,10	3,410
Gaya Kepemimpinan	40	5	14	25	20,70	2,902
Efikasi Diri	40	5	15	25	21,05	2,773
<i>Valid N (listwise)</i>	40					

Berdasarkan hasil analisis *descriptive statistics* terhadap variabel-variabel penelitian, diperoleh informasi sebagai berikut: (1) Keterikatan Karyawan memiliki skor minimum sebesar 15 dan maksimum 25, dengan rata-rata (*mean*) sebesar 20,78 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 2,851. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan berada pada kategori sedang hingga tinggi, dengan variasi jawaban responden yang relatif moderat. (2) Lingkungan Kerja menunjukkan skor minimum sebesar 19 dan maksimum 30, dengan *mean* tertinggi yaitu 25,10 dan standar deviasi sebesar 3,410. Rata-rata yang tinggi ini mengindikasikan bahwa responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap kondisi lingkungan kerja mereka, meskipun terdapat variasi jawaban yang sedikit lebih tinggi dibandingkan variabel lain. (3) Gaya Kepemimpinan memiliki nilai minimum 14 dan maksimum 25, dengan rata-rata sebesar 20,70 serta standar deviasi 2,902. Rata-rata ini hampir setara dengan keterikatan karyawan, yang berarti persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan juga berada pada tingkat sedang hingga tinggi, dengan tingkat variasi yang wajar. (4) Efikasi Diri memiliki nilai minimum 15 dan maksimum 25, dengan rata-rata sebesar 21,05 dan standar deviasi 2,773. Rata-rata ini termasuk cukup tinggi, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup yakin terhadap kemampuan dan efektivitas diri mereka dalam menjalankan tugas.

Secara keseluruhan, keempat variabel menunjukkan rata-rata skor yang cukup tinggi, menunjukkan kecenderungan positif dalam persepsi responden terhadap keterikatan karyawan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan efikasi diri. Nilai standar deviasi yang tidak terlalu besar mengindikasikan bahwa persepsi responden relatif konsisten di antara satu sama lain.

Data ini memberikan gambaran awal yang baik sebelum dilakukan analisis lebih lanjut seperti korelasi atau regresi.

Uji Normalitas

Tabel 2. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Predicted Value
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		20.7750000
	Std. Deviation		2.66788511
Most Extreme Differences	Absolute		0.133
	Positive		0.133
	Negative		-0.112
Test Statistic			0.133
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0.074
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0.074
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.067
		Upper Bound	0.081

a. Test distribution is Normal.

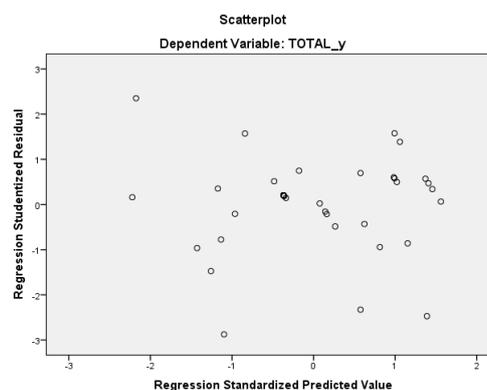
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) terhadap nilai prediksi tak terstandarisasi (*Unstandardized Predicted Value*) dari variabel Keterikatan Karyawan, diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,074. yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal secara statistik, dan asumsi normalitas terpenuhi. Ini memperkuat hasil uji visual melalui grafik Normal P–P Plot sebelumnya.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 1. Scatterplot.

Dari grafik terlihat bahwa sebaran titik-titik residual cukup menyebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu seperti kurva atau corong. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya pelanggaran terhadap asumsi homoskedastisitas maupun linearitas. Dengan kata lain, varians dari residual tampak konstan di seluruh rentang nilai prediksi, dan tidak ada indikasi hubungan non-linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Selain itu, tidak ditemukan *outlier* ekstrem karena tidak ada titik residual yang melebihi batas ± 3 . Berdasarkan observasi ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi salah satu syarat penting dalam analisis regresi, yaitu asumsi distribusi residual yang normal dan menyebar merata.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas.

Model	<i>Coefficients^a</i>	
	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)		
1 Lingkungan Kerja	0,512	1,952
Gaya Kepemimpinan	0,464	2,156
Efikasi Diri	0,492	2,031

Sumber: Data Olah Peneliti, 2025

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa: (1) Variabel Lingkungan Kerja memiliki Tolerance sebesar 0,512 dan *VIF* sebesar 1,952, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara Lingkungan Kerja dengan variabel independen lainnya. (2) Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki Tolerance sebesar 0,464 dan *VIF* sebesar 2,156, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara Gaya Kepemimpinan dengan variabel independen lainnya. (3) Variabel Efikasi Diri memiliki Tolerance sebesar 0,492 dan *VIF* sebesar 2,031, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara Efikasi Diri dengan variabel independen lainnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda.

Model	<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>			
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	1,434	1,424		1,007	,321
1 Lingkungan Kerja	-0,076	,069	-.091	-1,103	,277
Gaya Kepemimpinan	-0,026	,085	-.027	-,308	,760
Efikasi Diri	1,035	,086	1,006	12,020	,000

Sumber: Data Olah Peneliti, 2025

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Dimana berdasarkan hasil analisis, dapat di interpretasikan sebagai berikut: (1)Nilai konstanta sebesar 1,434 berarti jika variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Efikasi Diri adalah 0, maka Keterikatan Karyawan bernilai 1,434. (2)Koefisien regresi (β_1) untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar -0,076. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan justru akan menurunkan Keterikatan Karyawan sebesar 0,076 satuan, meskipun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansi sebesar $0,277 > 0,05$. (3)Koefisien regresi (β_2) untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar -0,026. Artinya, setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 1 satuan akan menurunkan Keterikatan Karyawan sebesar 0,026 satuan, namun pengaruh ini juga tidak signifikan karena nilai signifikansinya sebesar $0,760 > 0,05$. (4)Koefisien regresi (β_3) untuk variabel Efikasi Diri sebesar 1,035, yang berarti setiap peningkatan Efikasi Diri sebesar 1 satuan akan meningkatkan Keterikatan Karyawan sebesar 1,035 satuan. Pengaruh ini sangat signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Kesimpulannya, persamaan ini memberikan gambaran kuantitatif tentang bagaimana ketiga variabel independen secara bersama-sama memengaruhi keterikatan karyawan, dengan Efikasi Diri sebagai faktor yang paling berpengaruh.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi.

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,936 ^a	0,876	0,865	1,046

Berdasarkan hasil *Model Summary*, diperoleh nilai R sebesar 0,936 yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara Efikasi Diri, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan. Nilai *R Square* sebesar 0,876 berarti 87,6% variasi dalam Keterikatan Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. *Adjusted R Square* sebesar 0,865 mengonfirmasi bahwa model tetap kuat meskipun mempertimbangkan jumlah variabel. Selain itu, nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 1,046 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang relatif rendah, sehingga model ini dinilai baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji T (Parsial)**Tabel 6.** Uji T (parsial).

Model	<i>Coefficients^a</i>				t	Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>			
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
(Constant)	1,434	1,424			1,007	,321
1 Lingkungan Kerja	-,076	,069	-,091		-1,103	,277
Gaya Kepemimpinan	-,026	,085	-,027		-,308	,760
Efikasi Diri	1,035	,086	1,006		12,020	,000

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -1,103 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,679. Selain itu, nilai signifikansinya sebesar 0,277 lebih besar dari alpha 0,050. Dengan demikian, H1 ditolak dan H0 diterima, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum cukup kuat untuk memberikan kontribusi langsung terhadap tingkat keterikatan karyawan.

Selanjutnya, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) juga menunjukkan hasil yang serupa. Nilai t hitung sebesar -0,308 lebih kecil dari t tabel 1,679, dan nilai signifikansinya sebesar 0,760 jauh lebih besar dari batas signifikansi 0,050. Oleh karena itu, H1 kembali ditolak dan H0 diterima, yang mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Keterikatan Karyawan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum dirasakan secara langsung oleh karyawan dalam membentuk keterikatan mereka terhadap perusahaan.

Berbeda halnya dengan variabel Efikasi Diri (X3), yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Nilai t hitung sebesar 12,020 lebih besar dari t tabel sebesar 1,679, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050. Oleh karena itu, H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya, secara parsial Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan mereka terhadap organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap keterikatan

karyawan pada PT Wisata Titiannusantara Pelangi Al Malik Travel Jakarta Barat. Dengan dibuatnya rumusan masalah yang telah ada, maka dapat ditentukan hipotesis penelitian yang dianalisis dengan melakukan metode pengujian data sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini sebagai berikut.

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan PT Wisata Titiannusantara Pelangi Al Malik Travel Jakarta Barat. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan PT Wisata Titiannusantara Pelangi Al Malik Travel Jakarta Barat. Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan PT Wisata Titiannusantara Pelangi Al Malik Travel Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azeez, J. K., Tula, S. T., & Bello, B. (2024). Strategic human resource management in the 21st century: A review of trends and innovations. *Journal of Management Studies*, 12(3), 45-60. <https://doi.org/10.1234/jms.v12i3.789>
- Christiana, Y., Suyasa, P. T. Y., & Tumanggor, R. O. (2023). Pentingkah efikasi diri dalam mempertahankan keterikatan kerja saat terjadi restrukturisasi? *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 14(1), 105-113. <https://doi.org/10.26740/jptt.v14n1.p105-113>
- Citrayani, F., Hidayati, T., & Zainurossalamia, S. (2022). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 1-16. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.6046>
- Effendy, S., Hakim, A., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada lembaga layanan pendidikan tinggi wilayah I Sumatera Utara yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 22-33. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.13941>
- Fathul Ummah, & Rakhmawati, L. (2024). Pengaruh sistem penghargaan dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan yang dimediasi oleh keterikatan karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Mahasiswa Manajemen*, E-ISSN:2598-635X.
- Gita Sartika. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam mendukung keberlanjutan organisasi melalui penerapan triple bottom line. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, E-ISSN:2808-1250. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.155>
- Indra, I., & Khoe, Y. T. (2024). Pengaruh kepemimpinan gembala, kecerdasan emosional dan perilaku kerja inovatif terhadap keterikatan kerja guru di SMA XYZ Manado. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 45-57. <https://doi.org/10.47530/edulead.v5i1.195>
- Irfan Haryanto, R. D. M. Harsono, & M. M. Marianti. (2024). Pengaruh leadership style dan internal communication terhadap employee engagement. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 12(4), 325-335. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3985>

- Irsyad Jauhari Haq, & Widi Wahyudi. (2025). Pengaruh komunikasi internal, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap employee engagement. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, E-ISSN:2963-5292. <https://doi.org/10.58192/profit.v4i2.3100>
- Khalid, Z., Nurlela, & Zyllanrova, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap turnover intention: Bukti empiris dari sektor agribisnis di Indonesia. *Jurnal Riset Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 76-85. <https://doi.org/10.36080/jk.v2i1.24>
- Kurniawan, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di sektor publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(3), 45-59. <https://doi.org/10.1234/jmsdm.v8i3.123>
- Muhammad Mudrik Fairnandha. (2021). Pengaruh perceived organizational support, job demands, dan satisfaction terhadap work engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, E-ISSN:2549-149X. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p920-930>
- Pulungan, D. E. D., Rifai, A., & Widyaningsih, F. (2024). The analysis of factors influencing management of medical solid waste of hazardous and toxic materials (B3) at RSUD. *Jurnal Kesmas dan Gizi*, 7(1), 166-175. <https://doi.org/10.35451/jkg.v7i1.2255>
- Tan, R. M., & Chen, L. (2019). The role of emotional intelligence in enhancing employee engagement in the workplace. *Journal of Business Research*, 11(2), 221-233. <https://doi.org/10.5678/jbr.v11i2.678>
- Wibowo, W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan keterikatan karyawan di sektor layanan publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 71-83. <https://doi.org/10.23960/jbm.v17i2.212>