

## **DAMPAK WORK ENGAGEMENT MELALUI MOTIVASI KERJA DILIHAT DARI LINGKUNGAN KERJA DAN TEAMWORK**

Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas, Ine Limusni Rizki  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul  
Jalan Arjuna Utara No 9 Kebon Jeruk Jakarta 11510  
ari.anggarani@esaunggul.ac.id

### **Abstract**

*This study aims to research, test and study the effect of the Work Environment and Teamwork on Work Involvement through Work Motivation as a mediating variable at PT. Indofood Tbk. This research was conducted on employees of PT. Indofood Tbk. This research is motivated by the development of human resources which aims to improve the quality of professionalism and skills of employees in carrying out their duties and functions optimally. Things that must be considered at PT. Indofood Tbk such as Work Environment, Teamwork, Work Motivation and Work Engagement. The sample in this study was taken by the Non Probability Sampling method using a saturated sample technique of 120 respondents. The analytical method used is the Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS) to test the strength of direct and indirect relationships between various variables. The results of this study prove that the Work Environment and Teamwork have no effect on Work Involvement, Motivation has an effect on Work Involvement, Work Environment and Teamwork has an effect on Work Motivation, Work Environment and Teamwork has an effect on Work Involvement through Work Motivation.*

*Keywords: Work Environment, Teamwork, Work Motivation and Work Engagement*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti, menguji dan mempelajari pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Tim terhadap Ketertikatan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Indofood Tbk. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Indofood Tbk. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Hal-hal yang harus diperhatikan di PT. Indofood Tbk seperti Lingkungan Kerja, Kerja Tim, Motivasi Kerja dan Ketertikatan Kerja. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode Non Probability Sampling dengan menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 120 responden. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS)* untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung antara berbagai variabel. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Kerja Tim tidak berpengaruh terhadap Ketertikatan Kerja, Motivasi berpengaruh terhadap Ketertikatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kerja Tim berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kerja Tim berpengaruh terhadap Ketertikatan Kerja melalui Motivasi kerja.

**Kata kunci :** Lingkungan Kerja, Kerja Tim, Motivasi Kerja, Keterikatan Kerja

### **Pendahuluan**

*Work Engagement* menjadi peran yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu perkembangan perusahaan. Peningkatan dan pengembangan suatu

perusahaan ini dapat dilakukan dengan menciptakan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *engagement* dapat dilihat dengan tidak merasakan pekerjaan sepenuhnya

tentang deskripsi pekerjaan yang dilakukan namun karyawan mampu fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten akan suksesnya suatu perusahaan.

Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki serta karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan situasi yang menyulitkan. Pada penelitian Iqbal *et al.* (2012) menyatakan bahwa ketika *work engagement* yang rendah dapat menimbulkan masalah seperti kekurang-tertarikan karyawan dalam bekerja, sering lamban dalam pekerjaan, sering terlambat datang dalam bekerja, sering tidak masuk kerja, bahkan hingga keluar dari perusahaan.

*Work Engagement* merupakan suatu proses yang berlangsung di dalam kelompok yang melibatkan para pekerja dan para pemimpin atau kelompok lain yang lebih menekankan kepada perwakilan, proses tersebut dimana para karyawan sebagai individu diberi kebebasan yang lebih besar untuk membuat keputusannya sendiri (Antony, 2018). Menurut Schaufeli & Baker (2013) terdapat indikator mengenai *work engagement*, yaitu : (1) *Vigour*, (2) *Dedication*, (3) *Absorption*.

*Work Engagement* yang terdapat pada karyawan di PT. Indofood Tbk belum dapat didefinisikan *work engagement* yang kuat karena karyawan kurang merasa terikat pada tingkat kinerja yang dicapai. Permasalahan *work engagement* pada karyawan di Indofood tbk dapat memberikan hasil maksimal apabila lingkungan kerja dan *teamwork* terlaksana dengan efektif yang dapat mempengaruhi motivasi antar rekan kerja sehingga menciptakan hubungan yang baik.

Motivasi merupakan hal yang penting untuk dimiliki karyawan. Tanpa adanya motivasi kerja maka individu tidak akan memperlihatkan *work engagement*

yang tinggi dalam bekerja sehingga pada akhirnya karyawan dapat dinilai bahwa dirinya memiliki produktifitas kerja yang tinggi, artinya agar karyawan memiliki rasa semangat yang tinggi dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

Menurut Sutrisno dalam Amalia & Fakhri (2016) Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Menurut Dharmayanti *et al.* (2015) Indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut : (1) Arah perilaku (*direction of behavior*), (2) Tingkat usaha (*level of effort*), (3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*).

Lingkungan kerja sebagai hal yang berada disekitar lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi karyawan dan tingkat keterikatan pada pekerjaannya. Dimana lingkungan kerja pada perusahaan mencakup lingkungan fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, nyaman, tenteram, dan perasaan betah pada karyawan.

Menurut Hadi (2019) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Terdapat beberapa indikator dalam lingkungan kerja menurut Adha *et al.* (2019) seperti (1) Penerangan, (2) Keamanan Kerja, (3) Kondisi Kerja, (4)

Hubungan antara karyawan dan pimpinan, (5) Penggunaan Warna.

*Teamwork* sebagai bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien yang saling bergantung pada tugas dan bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh. Kerja sama antar individu maupun kelompok menunjukkan adanya kesepakatan sebagai bentuk usaha bersama untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan melalui kerja sama yang kuat dapat meraih suatu pencapaian yang besar, dimana belum pernah terjadi sebelumnya.

Menurut Santoso & Auromiqo (2020) *Teamwork* merupakan cara paling efektif untuk dapat menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Dengan adanya *teamwork* akan meningkatkan kerjasama karyawan lebih tinggi, sehingga dapat mempermudah tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan. West dalam Hatta *et al.* (2017) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai berikut : (1) Tanggung jawab secara bersama-sama, (2) Saling berkontribusi, (3) Pengerahan kemampuan secara maksimal.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diuraikan permasalahan yang berkaitan pengaruh lingkungan kerja, *team work* dan motivasi terhadap *work engagement* baik secara langsung maupun tidak langsung.

## **Metode Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian, penelitian ini mengkaji hubungan kausal antara variabel Lingkungan Kerja, *Teamwork*, Motivasi Kerja dan *Work Engagement*. Data kuantitatif dikumpulkan

dari 120 responden yang bekerja di PT. Indofood Tbk. Untuk menguji hubungan antar variabel dan mengukur pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya diolah dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS)*. Hubungan antar variabel tersebut merupakan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam penelitian ini variabel eksogen adalah Lingkungan Kerja dan *Teamwork*, variabel endogen dependen adalah *Work Engagement* dan variabel mediasi endogen adalah Motivasi Kerja.

Data primer dikuantifikasi menggunakan skala Likert yang terdiri dari empat penilaian sesuai dengan isi pernyataan. Uji validitas dilakukan dengan menguji *loading factor* pada setiap indikator terhadap variabel. Indikator dinyatakan valid jika *loading factor* mencapai kesepakatan  $LF > 0,7$  dan nilai t-hitung *statistic*  $> 1,96$  dan reliabel bila nilai  $CR > 0,7$  dan  $AVE > 0,5$  (Hair Jr *et al.*, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Indofood Tbk. Jumlah karyawan pada tahun 2020 adalah 120. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* melalui sampling jenuh berdasarkan kriteria yang dinyatakan oleh Hair Jr *et al.* (2014) bahwa sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel ketika semua anggota populasi dipekerjakan. Dengan kata lain, itu adalah sensus.

## **Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan pengumpulan data, responden penelitian dikategorikan ke dalam jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan masa kerja. Hasil analisis profil responden dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1 : Profil Responden

Identitas Responden	Kategori	Total	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	53	44%
	Laki-laki	67	56%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	52	44%
	Diploma	28	23%
	Sarjana	40	33%
Usia	19 - 25 tahun	35	29%
	26 - 35 tahun	42	35%
	36 - 45 tahun	27	23%
	> 46 tahun	16	13%
Masa Kerja	< 1 tahun	26	22%
	> 1 - 5 tahun	54	45%
	> 6 - 10 tahun	40	33%

Sumber : data diolah peneliti

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, berusia 26 - 35 tahun, dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dan masa kerja 1 - 5 tahun. Berdasarkan analisis *Convergent Validity* (CV), dapat dinyatakan bahwa semua indikator valid dengan rentang *loading factor* > 0,7 dan t-hitung *statistic* > 1,96. Hasil uji reliabilitas konstruk *Composite Reliability* (CR), *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Cronbach's Alpha* (CA) yang ditunjukkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua item valid dan reliabel.

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator Valid	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja	3	0.819	0.601	0.669
Teamwork	4	0.819	0.531	0.711
Motivasi Kerja	4	0.822	0.536	0.713
Work Engagement	3	0.821	0.606	0.680

Sumber : data diolah peneliti

Nilai *Composite Reliability* (CR) > 0.7, *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 dan *Cronbach's Alpha* (CA) > 0.7

menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel (Hair Jr *et al.*, 2014). Dapat disimpulkan bahwa semua instrumen layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis model lengkap dilakukan setelah dipastikan bahwa semua indikator pada setiap variabel telah dinyatakan valid dan reliabel. Analisis hasil pengolahan data pada Full Model *Structural Equation Modeling* (SEM) dilakukan dengan *R Square* (*Goodness of Fit Model*) dan uji statistik. Tabel 3 di bawah ini merangkum hasil pengujian.

Tabel 3  
Hasil *R-Square* Keseluruhan Sampel

	R Square	Adjusted R Square
Motivasi Kerja	0.414	0.404
Work Engagement	0.354	0.337

Sumber : data diolah peneliti

Dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* variabel Motivasi Kerja sebesar 0.404 yang artinya variabel Lingkungan Kerja dan *Teamwork* mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Motivasi Kerja sebesar 40.4% sedangkan 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Sedangkan nilai *R-Square* variabel *Work Engagement* sebesar 0.337 yang artinya variabel Lingkungan Kerja, *Teamwork* dan variabel Motivasi Kerja mampu mempengaruhi variabel *Work Engagement* sebesar 33.7% sedangkan 66.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Pengujian hipotesis didasarkan pada analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), dimana tingkat signifikansi koefisien jalur diperoleh dari nilai t-hitung *statistic* > 1,96 dan *p-values* < 0,05 . Tabel

4 di bawah ini merangkum hasil analisis jalur.

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
LK → WE	0.186	0.188	0.117	1.588	0.113
TW → WE	0.100	0.105	0.111	0.902	0.367
MK → WE	0.402	0.397	0.118	3.411	0.001
LK → MK	0.299	0.307	0.094	3.192	0.002
TW → MK	0.429	0.443	0.084	5.119	0.000
LK → MK → WE	0.12	0.121	0.05	2.391	0.017
TW → MK → WE	0.172	0.177	0.065	2.637	0.009

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4, hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:  $H_1$  ditolak. Oleh karena itu, Lingkungan Kerja (LK) tidak terbukti berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *Work Engagement* (WE).  $H_2$  ditolak. Oleh karena itu, *Teamwork* (TW) tidak terbukti tidak terbukti berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *Work Engagement* (WE).  $H_3$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (MK) terbukti berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *Work Engagement* (WE).  $H_4$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (LK) terbukti berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (MK).  $H_5$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Teamwork* (TW) terbukti berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (MK).  $H_6$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (LK) terbukti berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *Work Engagement* (WE) melalui Motivasi Kerja (MK).  $H_7$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Teamwork* (TW) terbukti berpengaruh langsung secara

signifikan terhadap *Work Engagement* (WE) melalui Motivasi Kerja (MK).

## Pembahasan

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement* di PT. Indofood Tbk. Hal tersebut berarti lingkungan kerja bukan menjadi patokan bagi karyawan untuk terikat dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Tyas & Nurhasanah (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap keterikatan pegawai. Artinya jika lingkungan kerja yang terindikasi oleh penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan bekerja serta hubungan dengan rekan sekerja dengan baik akan meningkatkan keterikatan pegawai.

Demikian juga *Teamwork* tidak berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement* di PT. Indofood Tbk. Hal tersebut berarti bahwa *teamwork* tidak menjadi tolak ukur untuk karyawan terikat pada pekerjaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Pranitasari & Rozaq (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kerja tim terhadap keterlibatan kerja. Hal ini mendorong dengan seiring meningkatnya kinerja perusahaan, didalamnya terdapat keterlibatan kerja yang tinggi. Dengan adanya *teamwork* didalam perusahaan, para karyawan dapat bekerja secara efektif untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dengan saling memberikan informasi yang akurat antar anggota tim.

Sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement* di PT. Indofood Tbk. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkatnya rasa *engaged* karyawan

pada perusahaan. *Work engagement* yang tinggi mampu membuat karyawan lebih terikat secara psikologis yang pada ujungnya karyawan akan termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusiasme tinggi dan bersemangat dalam bekerja (Kusendi & Ispurwanto, 2017). Hasil penelitian ini dibuktikan dengan penelitian sebelumnya oleh L. Amalia (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Semakin besar motivasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan.

Selain itu Lingkungan Kerja dan *Teamwork* berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja di PT. Indofood tbk. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, karyawan mempunyai semangat dan gairah yang tinggi sehingga karyawan merasa sangat termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung dari beberapa penelitian sebelumnya oleh (Wiryawan *et al.*, 2020; Firdaus *et al.*, 2019; Setiyani *et al.*, 2019; Pranitasari *et al.*, 2018) dan Moulana *et al.*, 2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Semakin baik lingkungan kerja maka motivasi kerja juga baik sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka motivasi kerja menurun. Begitu pula semangat karyawan yang tinggi dalam bekerja dapat menciptakan *teamwork* yang efektif dan efisien yang dapat mendorong karyawan untuk terus bergerak maju mendapat suatu keberhasilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Apabila salah satu anggota mempunyai motivasi yang tinggi maka hal ini dapat menular juga kepada karyawan yang lain. Hasil penelitian ini didukung oleh Yusianto & SN (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi *teamwork* dengan motivasi kerja.

Hal tersebut terbukti karena *teamwork* yang efektif dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan hasil yang lebih baik. *Teamwork* yang baik maka motivasi perawat juga baik.

Berdasarkan hasil tersebut, terlihat bahwa generalitas memberikan kontribusi terbesar dalam membentuk motivasi kerja. Artinya generalitas merupakan indikator yang paling representatif dalam menjelaskan variabel laten motivasi kerja di PT Indofood tbk. Oleh karena itu, prioritas utama untuk meningkatkan motivasi kerja harus dilakukan dengan meningkatkan kekuatan. Dengan memahami kekuatan karyawan akan mengarahkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi dalam bentuk upaya memperkuat motivasi kerja yang memediasi lingkungan kerja dan *teamwork* terhadap *work engagement*. Lingkungan kerja dan *Teamwork* berpengaruh tidak langsung terhadap *Work Engagement* melalui Motivasi Kerja. Artinya untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan, pimpinan perlu meningkatkan lingkungan kerja dan *teamwork* melalui motivasi kerja. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi karyawan dan tingkat keterikatan pada pekerjaannya. Suasana pekerjaan yang penuh persaingan yang sehat dan saling menghargai akan meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan tersebut (Naidoo & Martins, 2014). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Setiyani *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan melalui motivasi kerja karyawan.

Suatu pernyataan dimana karyawan merasa tertarik untuk ikut menentukan kesuksesan perusahaan serta memiliki keinginan kuat untuk berkinerja melebihi kewajibannya. Ketika motivasi

kerja meningkat, maka pada akhirnya akan membentuk *teamwork* yang solid dalam membangun rasa keterikatan yang tinggi pada karyawan. Penelitian ini didukung oleh Setiyanto & Indrasari (2020) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*). Dapat diartikan secara langsung bahwa karyawan telah menunjukkan rasa benar-benar peduli pada perusahaannya sehingga memiliki rasa *engagement* yang tinggi.

### **Kesimpulan**

PT. Indofood Tbk, hendaknya memberikan upaya peningkatan terhadap Lingkungan Kerja agar dapat mempertahankan kebersihan di setiap area tempat kerja karena itu dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Selanjutnya agar dapat diperbaiki lagi terkait dengan penggunaan warna cat tembok karena mempengaruhi tingkat konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena pewarnaan cat tembok tersebut berpengaruh dalam menjalani pekerjaan dengan baik. Upaya ini disarankan agar karyawan dapat menjaga Lingkungan Kerja sehingga akan merasakan rasa keterikatan yang tinggi pada perusahaan.

Begitu pula dengan *Teamwork* agar dapat terus mempertahankan perilaku yang mencerminkan hubungan yang baik kepada pimpinan maupun rekan kerja. Sikap saling menghargai dapat membangun *team* yang solid, dimana setiap peran dalam *team* tersebut saling melengkapi untuk mencapai suatu tujuan yang sama. Selanjutnya agar dapat dievaluasi lagi terkait dengan kontribusi dan kemampuan karyawan baik tenaga maupun pikiran. Hal ini membuat performa pekerjaan setiap anggota meningkat, karena *effort* yang diberikan dihargai oleh sesama rekan kerja.

Dengan terhadap Motivasi Kerja agar dapat meningkatkan motivasi yang kuat bagi karyawan seperti dengan memberikan target sehingga karyawan tersebut merasa tertantang dan tidak merasa bosan atau jenuh serta membuka peluang bagi semua karyawan untuk maju dan berprestasi. Selanjutnya agar dapat ditingkatkan lagi terkait dengan kepedulian sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan jaminan jenjang karir untuk masa depan karyawan agar mereka merasa terjamin selama bekerja diperusahaan dalam waktu yang lama.

Di harapkan PT. Indofood Tbk, agar terus berupaya untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam faktor Lingkungan Kerja, *Teamwork*, Motivasi Kerja dan Keterikatan karyawan. Dan berharap hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi khususnya dan dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai Lingkungan Kerja dan *Teamwork* terhadap *Work Engagement* melalui Motivasi Kerja, selain itu diharapkan agar PT. Indofood Tbk, akan semakin meningkatkan rasa keterikatan pada karyawannya.

### **Daftar Pustaka**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Amalia, L. (2018). Model Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Konsekuensi dari Keterlibatan Kerja Karyawan Non Dosen PTS di DKI Jakarta. 15, 30.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Antony. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 96–107. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.34>
- Dharmayanti, D., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). *Pt Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya*. 3(1), 17–22.
- Firdaus, Rijali, S., & Susiani. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kantor Kecamatan Awang Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 2(2), 600–614.
- Hadi, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. *European Business Review*.
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80.
- Iqbal, T., Khan, K., & Iqbal, N. (2012). *Job Stress & Employee Engagement*. *European Journal of Social Sciences*, 28, 109–118.
- Kusendi, R., & Ispurwanto, W. (2017). Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada PT.MCD. 45, 16–45.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Naidoo, P., & Martins, N. (2014). *Investigating The Relationship Between Organizational Culture and Work Engagement*. *Problems and Perspectives in Management*, 12, Iss. 4 (spec. iss.), 433–441.
- Pranitasari, D., & Rozaq, A. (2019). Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemend dan Keuangan*, 8(3), 253–266. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.1903>
- Pranitasari, D., Trianah, L., & Taufik, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 6(2), 18–29. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v4i1.135>
- Santoso, D., & Auromiqo, C. (2020). Analisis *Teamwork* dan *Time Pressure* Terhadap *Affective Commitment* yang Berdampak pada Kinerja Auditor Bpk



- Perwakilan Provinsi Jawa Tengah.  
1, 39–56.
- Schaufeli, & Bakker, W. (2013). *What is engagement. Employee Engagement in Theory and Practice*, 15, 321.
- Setiyani, A., Djumarno, D., Riyanto, S., & Nawangsari, L. C. (2019). *The Effect of Work Environment on Flexible Working Hours, Employee Engagement and Employee Motivation. International Review of Management and Marketing*, 9(3), 112–116.  
<https://doi.org/10.32479/irmm.8114>
- Tyas, A. A. W. P., & Nurhasanah, N. (2019). Model Keterkaitan Lingkungan Kerja, Kompetensi Terhadap Keterikatan Kerja melalui *Self Efficacy* di Balitbang Kementrian Hukum dan HAM RI. November.
- Wiryawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Serta Dampaknya pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78.  
<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>
- Yusianto, W., & SN, M. (2015). Hubungan Persepsi *Teamwork* dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Amarilis dan Dahlia Rumah Sakit Keluarga Sehat Pati. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat*, 1(4), 11–18.