

Analisis Pengaruh Servant Leadership, Komunikasi dan Team Work Terhadap Employee Engagement di PT Irawan Djaja Agung Sidoarjo

Oleh:

Indah Wulandari

Vera Firdaus, S.Psi., MM

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

November, 2023



Pendahuluan

sumber daya manusia merupakan asset yang memegang peranan sangat penting karena memberikan dampak besar terhadap kinerja perusahaan. Tingginya kinerja karyawan mampu menentukan daya saing perusahaan. Kinerja karyawan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Demi terwujudnya harapan tersebut perusahaan perlu melakukan pengelolaan faktor-faktor produksi, diantaranya adalah sumber daya manusia yaitu karyawan agar karyawan merasa nyaman dan bias bekerja dalam jangka panjang.

Untuk mewujudkan Employee Engagement antar karyawan dan pemimpin menunjang kinerja tinggi, maka Servant Leadership, Komunikasi, dan Team Work adalah variabel yang dilakukan pengamatan

Servant Leadership (X1) Servant leadership dapat membuat karyawan merasanterlibat karena suatu pemimpin yang mengayomi, mengutamakan kebutuhan orang lain sehingga membuat karyawan merasa dihargai dan menciptakan suasana kekeluargaan di tempat kerja

Komunikasi (X2) komunikasi organisasi untuk memperlancar kinerja karyawan dan dampaknya terhadap terselesaikannya tujuan dari suatu perusahaan. Komunikasi diartikan sebagai pertukaran informasi antara pengirim informasi dan penerima

Team Work (X3) Team work juga diartikan sebagai praktik dalam bekerja dengan peran yang beragam yang terlibat dalam suatu komunikasi intens dan konstruktif. Dengan adanya *team work* bias menjalin erat hubungan antar karyawan satu dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan bersama

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Research Gap

Kesenjangan Hasil dari penelitian terdahulu mengenai Servant Leadership, Komunikasi dan Team Work Terhadap Employee Engagement dapat digunakan sebagai pembeda dengan penelitian ini dan dapat dijadikan peluang untuk meneliti lebih lanjut.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah

Analisis Pengaruh *Servant Leadership*, Komunikasi, dan *TeamWork* terhadap *Employee Engagement* di PT Irawan Djaja Agung Sidoarjo

Pertanyaan Penelitian

Apakah *Servant Leadership*, Komunikasi, dan *TeamWork* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* di PT Irawan Djaja Agung Sidoarjo?

Kategori SDGs

Penelitian ini sesuai dengan kategori indikator SDGs Nomer 9

<https://sdgs.un.org/goals/goal9>

Metode

Method

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian sebab akibat dengan model penelitian kuantitatif.

Sampel

Seluruh Karyawan PT. Irawan Djaja Agung dengan jumlah sebanyak 70 karyawan

Teknik Pengambilan Sampel

Menggunakan teknik *total sampling* atau teknik *sampling sensus* dimana dalam teknik ini seluruh populasi dipilih untuk dijadikan sampel

Populasi

Karyawan PT. Irawan Djaja Agung

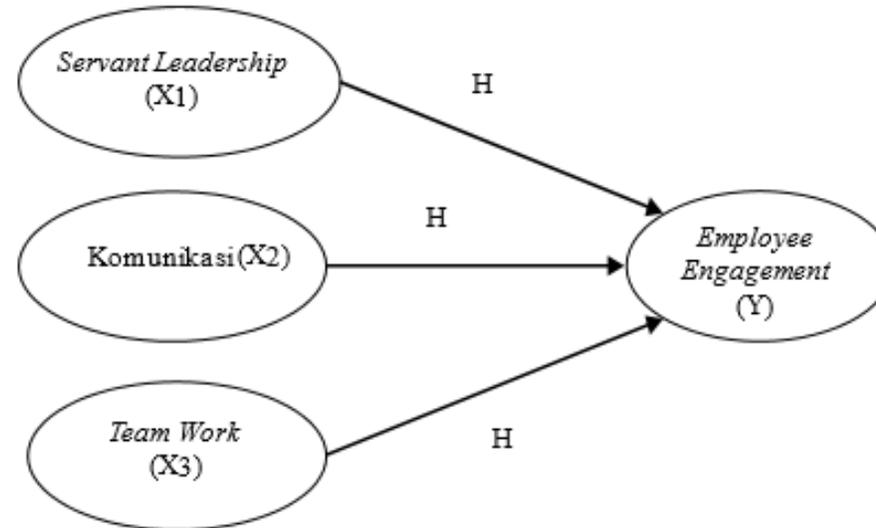
Pengumpulan data

Menggunakan kuisisioner dengan menggunakan skala likert

Teknik Analisis Data

Menggunakan Strucktural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS).

Metode



Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Servant Leadership* terhadap Employee Engagement PT Irawan Djaja Agung Sidoarjo

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Komunikasi terhadap Employee Engagement PT Irawan Djaja Agung Sidoarjo

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Team Work* terhadap Employee Engagement PT Irawan Djaja Agung Sidoarjo

Hasil dan Pembahasan

Analisis Outer Model

1. Uji Validitas

Nilai outer loading yang dianggap signifikan harus $> 0,70$. Maka apabila nilai outer loading $< 0,70$ indikator harus dieliminasi kemudian dilakukan pengukuran ulang [23]. Pada pengujian awal didapatkan bahwa indikator dari *Servant Leadership* (X1) yaitu kepercayaan (X1.5) dan indikator komunikasi (X2) yaitu kesetaraan memiliki nilai $< 0,70$ maka indikator tersebut harus dieliminasi. Setelah dilakukan pengukuran ulang dan mendapatkan nilai *outer loading* yang sudah memenuhi validitas konvergen dengan hasil yang disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

	<i>Servant Leadership</i> (X1)	Komunikasi (X2)	<i>Team Work</i> (X3)	<i>Employee Engagement</i> (Y)
X1.1	0,824			
X1.2	0,847			
X1.3	0,897			
X1.4	0,866			
X2.1		0,792		
X2.2		0,862		
X2.3		0,764		
X2.4		0,807		
X3.1			0,827	
X3.2			0,880	
X3.3			0,736	
X3.4			0,853	
Y.1				0,818
Y.2				0,871
Y.3				0,774

Sumber.: Output Smart-PLS data diolah (2023)

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Servant Leadership (X1)</i>	0,737
Komunikasi (X2)	0,651
<i>Team Work (X3)</i>	0,682
<i>Employee Engagement (Y)</i>	0,676

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2023)

Nilai *Average Variance Extracted* juga merupakan salah satu metode untuk mengukur validitas konvergen. Kriteria AVE dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai $> 0,5$. Berdasarkan tabel 2. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai AVE dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki variabel diskriminan yang baik.

Hasil dan Pembahasan

2. *Composite Reability* dan *Cronbach' alpha*

Tabel 3. Hasil Uji *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Servant Leadership (X1)</i>	0,884	0,918
Komunikasi (X2)	0,823	0,882
<i>Team Work (X3)</i>	0,842	0,895
<i>Employee Engagement (Y)</i>	0,759	0,862

Sumber.: Output Smart-PLS data diolah (2023)

Nilai *composite reability* dan *cronbach's Alpha* $> 0,7$ maka konstruk tersebut bisa dikatakan reliabel. Pada tabel 3. dapat dilihat bahwa nilai semua konstruk mempunyai nilai *composite reability* dan *cronbach's Alpha* $> 0,7$ maka dapat dikatakan bahwa semua variabel laten reliabel.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Inner Model

1. Uji R Square

Tabel 4. Hasil Uji R-square

	<i>R Square</i>
<i>Employee Engagement (Y)</i>	0,713

Sumber: Output Smart-PLS data diolah (2023)

Dari tabel 5. variabel *servant leadership* (X1), komunikasi (X2) dan *Team work* (X3) mampu menjelaskan pengaruhnya sebesar 71,3% terhadap Variabel *employee engagement* (Y).

Hasil dan Pembahasan

2. Uji Koefisien Jalur/ Uji Hipotesis

Tabel 5. Nilai Uji *Path Coefficient*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	<i>Hipotesis</i>
<i>Servant Leadership (X1) -> Employee Engagement (Y)</i>	0.159	2,948	0.003	Signifikan
<i>Komunikasi (X2) -> Employee Engagement (Y)</i>	0,580	7,836	0.000	Signifikan
<i>Team Work (X3) -> Employee Engagement (Y)</i>	0.306	3,538	0.000	Signifikan

Sumber.: Output Smart-PLS data diolah (2023)

Pada tabel 5. diperoleh hasil *Original sampel*, *T-satistic* dan *P Values* dari *bootstrapping* dapat disimpulkan bahwa semua variabel (X) dalam penelitian ini yaitu variabel *servant leadership* (X1), komunikasi (X2) dan *Team work* (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* (Y) di PT Irawan Djaja Agung

simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel *servant leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT Irawan Djaja Agung. Artinya semakin baik *servant leadership* akan menjadikan karyawan merasa nyaman dan meningkatkan *employee engagement*. Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT Irawan Djaja Agung, maka dapat disimpulkan komunikasi menjadi kenyamanan antar karyawan saat bekerja sehingga dapat menciptakan *employee engagement*. Berdasarkan penelitian *Team work* berpengaruh terhadap *employee engagement* di PT Irawan Djaja Agung. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya tim yang saling *support* akan menjadikan seorang karyawan yang bertanggung jawab dan meningkatkan *Employee engagement*

references

- [1] T. W. Afrianty, A. Kusumaningtias, And M. C. W. Sulisty, "Implementasi Servant Leadership Serta Dampaknya Terhadap Sikap Kerja Karyawan," *Niagawan*, Vol. 9, No. 2, P. 144, 2020, Doi: 10.24114/Niaga.V9i2.19040.
- [2] K. Jaya, "Pengaruh Implementation Of Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Job Crafting And Employee Environmental Engagement Sebagai Variabel Mediasi," *Agora*, Vol. 10, No. 1, P. 1, 2022, [Online]. Available: <https://Publication.Petra.Ac.Id/Index.Php/Manajemen-Bisnis/Article/View/12060>
- [3] F. Susanto And G. Suryamarchia, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Di Hotel Ibis Style Di Surabaya Fredi," Pp. 1–23, 2019.
- [4] T. Wahyono, "Pengaruh Job Enrichment, Reward Dan Teamwork Terhadap Employee Engagement Pada Pt Nusantara Berlian Motor," *J. Community Res. Serv.*, Vol. 6, No. 1, P. 18, 2022, Doi: 10.24114/Jcrs.V6i1.32805.
- [5] S. C. Agatha And M. A. B. Go, "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Di Restoran Shaburi & Kintan Buffet Surabaya," *J. Manaj. Perhotelan*, Vol. 7, No. 2, Pp. 63–74, 2022, Doi: 10.9744/Jmp.7.2.63-74.
- [6] I. Margaretha, D. Kartika, P. M. Perhotelan, F. Ekonomi, And U. K. Petra, "Intrinsic Reward," Pp. 502–517.
- [7] O. B. Jua And U. Farida, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Karyawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo," *J. Ekon. Manaj. Dan Akuntans*, Vol. 10, No. 1, Pp. 1–52, 2022, Doi: 10.21608/Pshj.2022.250026.
- [8] R. Resdiana And M. H. Aima, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Employee Engagement Pegawai (Studi Kasus Pada Sekretariat Kabinet)," *J. Swot*, Vol. Vii, No. 1, Pp. 76–88, 2017.
- [9] R. Istiqomah, Pardiman, And Khalikussabir, "Pengaruh Organizational Justice Dan Team Work Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Koperasi Unit Desa (Kud) Pakis," *J. Ilm. Ris. Manaj.*, Vol. 10, No. 10, Pp. 37–48, 2021.
- [10] H. Kwistianus, "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Employee Empowerment, Organizational Culture Dan Competitive Advantage Pada Universitas Di Surabaya," *Bus. Account. Rev.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 201–210, 2015. [Online]. Available: <http://Studentjournal.Petra.Ac.Id/Index.Php/Akuntansi->

- [11] L. Gatuwari, Hardjono, And R. W. Aguastin, "Servant Leadership: Sebuah Gaya Kepemimpinan Yang Mengayomi Dan Melayani, Ditinjau Dari Penyesuaian Sosial," *J. Ilm. Psikol. Candrajawa*, Vol. 6, No. 2, Pp. 126–133, 2021.
- [12] P. Karunia And A. S. P. Hadi, "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Employee Engagement Di Pt . Mastersystem Infotama," *Pros. Hub. Masy.*, Pp. 42–48, 2022.
- [13] N. A. S. Ningrum, D. Abdurrahman, And A. Irfani, "Pengaruh Komunikasi Internal Dan Imbalan Terhadap Employee Engagement," *Pros. Manaj.*, Pp. 930–935, 2017.
- [14] H. Tannady *Et Al.*, "Analysis Of The Role Of Team Work And Team Communication On Employee Performance Of Futures Trading Brokerage Companies Analisis Peran Team Work Dan Team Communication Terhadap Performa Karyawan Perusahaan Pialang Perdagangan Berjangka," *Manag. Stud. Entrep. J.*, Vol. 3, No. 5, Pp. 2975–2986, 2022, [Online]. Available: [Http://Journal.Yrpioku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrpioku.Com/Index.Php/Msej)
- [15] Y. Mahmudin And Nofritar, "Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pln Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung," *J. Sci. Educ. Manag. Bus.*, Vol. 1, No. 2, Pp. 139–151, 2022, [Online]. Available: [Https://Rcf-Indonesia.Org/Jurnal/Index.Php/Joseamb](https://Rcf-Indonesia.Org/Jurnal/Index.Php/Joseamb)
- [16] M. S. Aziez And S. P. Nugroho, "Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis Pengaruh Servant Leadership Dan Human Capital Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi," *Value J. Ilm. Akunt. Keuang. Dan Bisnis*, Vol. 4, No. 1, Pp. 100–116, 2023.
- [17] A. N. Adi And N. Fithriana, *Employee Engagement (Pada Sektor Bisnis Dan Publik)*. 2018.
- [18] Burhanuddin, A. Supriyanto, And E. . Adi, *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan*. 2018. [Online]. Available: [Https://Fip.Um.Ac.Id/Wp-Content/Uploads/2021/07/3.-Budaya-Organisasi-Dan-Kepemimpinan.Pdf](https://Fip.Um.Ac.Id/Wp-Content/Uploads/2021/07/3.-Budaya-Organisasi-Dan-Kepemimpinan.Pdf)
- [19] S. Wahyuning, "Pengantar Komunikasi Organisasi," *Anal. Standar Pelayanan Minimal Pada Instal. Rawat Jalan Di Rsud Kota Semarang*, Vol. 3, Pp. 103–111, 2015.
- [20] Sukrisdianto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka. 2019.

- [21] Prof. Dr. Sugiyo, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Edisi Ke-2. Cv. Alfabeta, 2018.
- [22] N. Riana And L. Anatan, "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Job Performancemelalui Employee Engangement Di Interkultural Edukasipartner Bandung," *Deriv. J. Manaj.*, Vol. 17, No. 1, Pp. 135–153, 2023.
- [23] C. Amanda Savitri, N. Luh Putu Nia Anggraeni, And D. Firman Santosa, "Analisis Faktor Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sinkona Indonesia Lestari," *J. Manaj. Dan Organ.*, Vol. 14, No. 2, Pp. 110–124, 2023, Doi: 10.29244/Jmo.V14i2.44680.
- [24] M. D. Setiani, A. K. Djaelani, And M. Khoirul, "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember," *J. Ris. Manaj.*, Vol. 9, No. 6, Pp. 108–122, 2020, [Online]. Available: [Http://Jim.Unisma.Ac.Id/Index.Php/Jrm/Article/View/6228/5118](http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/6228/5118)
- [25] D. Garson, *Partial Least Squares Regional & Stuctural Equation Models*. 2018. Doi: 10.1201/B16017-6.
- [26] A. D. Santosa And D. S. Rahardjo, *Pls Dan Gesca Dalam Analisis Kuantitatif*. 2021.
- [27] R. S. Hamid And S. Anwar, *Structural Equation Modeling*, Vol. 13, No. 1. 2019.

