

PENGARUH WORK ENGAGEMENT, LINGKUNGAN KERJA, DAN EMPLOYEE WELL-BEING
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. PLN NUSANTARA POWER UNIT PEMBANGKITAN
GRESIK

Nabilla Izdhihar Rahmawati¹, Sumiati²

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

nabillaizdhiharr@gmail.com¹, sumiatife@untag-sby.ac.id²

Abstract

This study aims to identify and examine the influence of Work Engagement, Work Environment, and Employee Well-Being on Employee Loyalty at PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik. The research adopts a quantitative approach. Data were collected through a questionnaire, with each variable measured using a Likert scale based on established indicators. The sample consisted of 67 employees, determined using the Slovin formula from a population of 200 employees with a 10% margin of error. A non-probability sampling technique was applied, using purposive sampling as the chosen approach. Data analysis involved statistical procedures, including validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis with F-tests and t-tests to evaluate the proposed hypotheses.

All indicators used in this study were found to be valid (as the calculated r values exceeded the critical r-table value) and reliable (Cronbach's Alpha > 0.60). The classical assumption tests also confirmed that the data met the required criteria: (1) the normality test showed that the data were normally distributed, (2) the model was free from multicollinearity, and (3) no heteroscedasticity was detected.

Based on the t-test results, the study concludes that: (1) Work Engagement has a positive and significant effect on Employee Loyalty, (2) the Work Environment has a positive and significant effect on Employee Loyalty, and (3) Employee WellBeing has a positive and significant effect on Employee Loyalty. The F-test results also indicate that Work Engagement, Work Environment, and Employee Well-Being simultaneously exert a significant influence on Employee Loyalty at PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik.

Keywords: Work Engagement, Work Environmen, Employee Well-Being, Employee Loyalty

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dengan setiap variabel diukur menggunakan skala Likert berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Sampel terdiri dari 67 karyawan, ditentukan menggunakan rumus Slovin dari populasi 200 karyawan dengan margin kesalahan 10%. Teknik sampling non-probabilitas diterapkan, dengan sampling purposif sebagai pendekatan yang dipilih. Analisis data melibatkan prosedur

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Prefix DOI :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

statistik, termasuk uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t untuk mengevaluasi hipotesis yang diajukan.

Semua indikator yang digunakan dalam studi ini ditemukan valid (karena nilai r yang dihitung melebihi nilai kritis r -table) dan reliabel (Cronbach's Alpha > 0.60). Uji asumsi klasik juga mengonfirmasi bahwa data memenuhi kriteria yang diperlukan: (1) uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, (2) model bebas dari multikolinearitas, dan (3) tidak terdeteksi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji t, penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, (2) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dan (3) Kesejahteraan Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil uji F juga menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kesejahteraan Karyawan secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Loyalitas Karyawan.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Loyalitas karyawan masih menjadi isu utama dalam manajemen sumber daya manusia di Indonesia. Tingginya tingkat turnover membuat perusahaan kehilangan tenaga kerja potensial dan menanggung biaya rekrutmen serta pelatihan ulang. (Hutapea & Sampurna, 2025) menegaskan bahwa employee engagement memediasi pengaruh berbagai faktor organisasi terhadap komitmen dan loyalitas karyawan. PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik, sebagai penyedia listrik di Jawa Timur, sangat bergantung pada tenaga kerja yang loyal dan berkompotensi tinggi. Keandalan pasokan listrik akan terganggu bila loyalitas karyawan rendah. (Zakaria dkk., 2025) menemukan bahwa workplace well-being berperan penting dalam membangun engagement yang berdampak pada loyalitas karyawan.

Turnover bukan hanya menyebabkan kerugian finansial, tetapi juga mengganggu stabilitas operasional. (Annisa dkk., 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung employee engagement dan work well-being berkontribusi signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan dan mengurangi risiko turnover intention. Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memprioritaskan kondisi kerja yang sehat dan suportif untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Salah satu faktor yang sering diteliti dalam kaitannya dengan loyalitas adalah work engagement. Karyawan yang engaged bekerja dengan penuh energi, dedikasi, dan fokus. (Putri & Siswantoro, 2025) membuktikan bahwa workplace well-being meningkatkan engagement, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Meskipun demikian, tingkat engagement di Indonesia masih belum optimal. (Hamif dkk., 2022) menemukan bahwa personal resources dan well-being berpengaruh langsung terhadap keterikatan karyawan serta menurunkan turnover intention di perusahaan besar. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja dapat menjadi solusi penting dalam menekan niat keluar karyawan.

Selain work engagement, lingkungan kerja menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan. (Asriandi dkk., 2018) menemukan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan kondusif memberikan pengaruh signifikan

terhadap loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan. Kondisi tersebut menegaskan bahwa perusahaan perlu memastikan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung agar karyawan tetap berkomitmen pada organisasi.

Aspek lain yang tak kalah penting adalah employee well-being (Rokhim, 2023) menunjukkan bahwa psychological well-being meningkatkan work engagement melalui mediasi lingkungan kerja yang sehat, dan faktor ini berdampak signifikan pada loyalitas karyawan. Well-being mencakup kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial. (Zakaria dkk., 2025) menemukan bahwa kesejahteraan karyawan berkontribusi terhadap loyalitas melalui peningkatan engagement dan kepuasan kerja. Artinya, kesejahteraan yang dijaga akan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Kombinasi antara work engagement, lingkungan kerja, dan well-being memberikan pengaruh yang saling terkait. (Hamif dkk., 2022) menemukan bahwa faktor-faktor tersebut dapat menurunkan turnover intention, sehingga meningkatkan retensi karyawan. Namun, sebagian besar penelitian terdahulu hanya meneliti sebagian variabel saja, bukan ketiganya secara simultan. (Solang dkk., 2024) meneliti work engagement dan well-being terhadap turnover, sedangkan (Zakaria dkk., 2025) meneliti well-being dan engagement, tetapi masih jarang yang menggabungkan lingkungan kerja dalam kerangka penelitian.

Gap inilah yang menjadi alasan pentingnya penelitian di PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik. Dengan konteks kerja yang penuh risiko, kombinasi engagement, lingkungan kerja, dan well-being perlu dipelajari secara bersama-sama untuk memahami pengaruhnya terhadap loyalitas. Selain itu, kajian ini diharapkan mampu memberikan dasar empiris bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan. Selain faktor operasional, loyalitas karyawan PLN juga berhubungan dengan kepentingan publik. Penurunan loyalitas dapat berdampak pada keandalan layanan listrik masyarakat. (Annisa dkk., 2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja dan engagement berkontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi yang dijalankan oleh perusahaan.

Jika lingkungan kerja tidak mendukung engagement, kesejahteraan, dan kenyamanan karyawan, risiko kehilangan karyawan potensial akan semakin besar. (Waskito & Sari, 2020) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan pengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan dibanding faktor lain. Hal ini menegaskan relevansi penelitian di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik, di mana peran lingkungan kerja yang mendukung keterikatan dan kesejahteraan karyawan menjadi kunci untuk meningkatkan loyalitas karyawan sekaligus memastikan keandalan pasokan listrik bagi masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan masukan praktis bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan loyalitas karyawan melalui engagement, lingkungan kerja, dan well-being.

Selain kontribusi praktis, penelitian ini juga penting secara teoretis karena memperkaya literatur akademik di bidang manajemen SDM. (Rokhim, 2023) dan (Zakaria dkk., 2025) sama-sama menekankan pentingnya well-being dalam menjaga keterikatan dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menutup kesenjangan akademik sekaligus memberikan solusi nyata bagi PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik. Fokus pada work engagement, lingkungan kerja, dan employee well-being akan membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang loyal, berkompetensi tinggi, serta mampu mendukung keberlanjutan bisnis.

II. TINJAUAN PUSTAKA

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan untuk mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian guna mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia juga berperan penting dalam menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan organisasi.

Dengan pengelolaan yang baik, perusahaan akan mampu meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan mencapai keberhasilan organisasi secara berkelanjutan (Rumawas, 2018).

b. Work Engagement

Work engagement atau keterikatan kerja adalah kondisi psikologis positif di mana karyawan menunjukkan energi tinggi, dedikasi, dan fokus penuh dalam melaksanakan pekerjaannya. Keterikatan kerja mencakup keterlibatan karyawan secara fisik, pikiran, dan perasaan dalam menjalankan peran mereka. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik serta loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi (Puspita dkk., 2020). Menurut (Sumiati, 2025) Keterikatan kerja atau work engagement merupakan bentuk keterlibatan psikologis individu terhadap pekerjaannya. Keterlibatan tersebut mencerminkan tingkat kepercayaan seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalani, sekaligus sejauh mana pekerjaan itu mampu memberikan manfaat dalam memenuhi kebutuhan dirinya.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam proses kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan dedikasi serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, kualitas lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk menjaga kinerja dan komitmen karyawan (Waskito & Sari, 2020).

d. Employee Well-Being

Employee well-being adalah kesejahteraan karyawan yang mencakup aspek fisik, psikologis, sosial, dan profesional guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kesejahteraan ini merupakan suatu keharusan bagi perusahaan, karena melalui dukungan organisasi, budaya kerja yang terbuka untuk semua karyawan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan berkontribusi optimal terhadap keberhasilan perusahaan (Suhartini dkk., 2025).

e. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan tingkat komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan yang tercermin melalui sikap kesetiaan, rasa memiliki, serta keinginan untuk terus bertahan dalam organisasi. Loyalitas tersebut menggambarkan sejauh mana karyawan bersedia memberikan kontribusi terbaiknya demi pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, loyalitas karyawan yang tinggi dapat menciptakan stabilitas tenaga kerja, menurunkan tingkat turnover, dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Ma'ruf, 2021).

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh work engagement, lingkungan kerja, dan employee well-being terhadap loyalitas kerja karyawan. Data primer diperoleh melalui kuesioner berbasis skala Likert yang disebarkan kepada 67 karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik yang berada di Jl. Harun Thohir No.1, Singosari, Sidorukun, Kec. Gresik Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61112. Dengan waktu penelitian dimulai dari bulan November - Desember 2025. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling, karena peneliti menentukan responden berdasarkan kriteria tertentu yang

relevan dengan tujuan penelitian berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Uji reliabilitas instrumen diukur menggunakan Cronbach's Alpha. Selanjutnya, data dianalisis melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model regresi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F, serta pengukuran kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan koefisien determinasi (R^2).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah uji yang bisa digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner, Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan oleh kuesioner tersebut mengungkapkan suatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Cara melakukan uji ini yaitu dengan membandingkan antara nilai r hitung $> r$ tabel, maka kuesioner yang diajukan ke responden dinyatakan valid Sementara apabila r hitung $< r$ tabel, maka kuesioner yang diajukan ke responden dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas dilakukan pada variabel Work Engagement (X1), Lingkungan Kerja (X2), Employee Well-Being(X3) dan Loyalitas Karyawan (Y). Dalam penelitian ini, r tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 arah dan jumlah data (n) = 67. Maka $df: n - 2: 67 - 2 = 65$. Dari sini maka bisa diketahui bahwa r tabel yang digunakan yaitu sebesar 0,240. Dengan demikian, suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari 0,240.

Hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel menunjukkan bahwa pertanyaan dapat mengukur variabel yang ingin diukur, atau pertanyaan tersebut valid. Artinya semua pertanyaan dapat mengukur variabel Work Engagement, Lingkungan Kerja, Employee Well-Being dan Loyalitas Karyawan.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Work Enggament (X1)	0,942	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.966	0,60	Reliabel
Employee Well-Being (X3)	0.901	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0.884	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS v.25, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur variabel Work Engagement, Lingkungan Kerja, Employee Well-Being dan Loyalitas Karyawan.

2. Analisis Data

a. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99695221
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.033
	Negative	-.040
Test Statistic		.040
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data diolah SPSS v.25, 2025

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

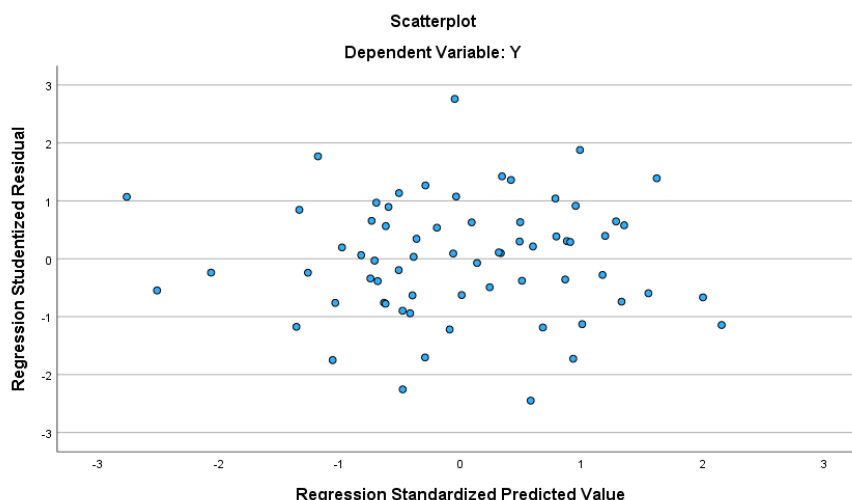
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Work Engagement (X1)	0,996	1,004
Lingkungan Kerja (X2)	0,976	1,025
Employee Well-Being (X3)	0,979	1,021

Sumber : Data diolah SPSS v.25, 2025

1. Variabel Work Engagement (X1) memiliki nilai tolerance sebesar $0,996 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,004 < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Work Engagement.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar $0,976 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,025 < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Lingkungan Kerja.
3. Variabel Employee Well-Being (X3) memiliki nilai tolerance sebesar $0,979 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,021 < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Employee Well-Being.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS v.25, 2025

Berdasarkan tabel diatas, bisa dilihat bahwa titik titik dalam grafik tersebut menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Serta titik- titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Berdasarkan hal ini maka bisa disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel dependen yakni loyalitas karyawan (Y) dengan Variabel independent yakni work engagement (X1), lingkungan kerja (X2), dan employee well-being (X3). Persamaan regresi linier berganda didalam studi berikut yang di dapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.934	4.979		.991	.325
	X1	.248	.073	.328	3.393	.001
	X2	.126	.035	.349	3.572	.001
	X3	.439	.108	.396	4.056	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data diolah SPSS v.25, 2025

Nilai konstanta pada variabel Y sebesar 4.934, yang berarti angka tersebut menunjukkan besarnya Loyalitas Karyawan (Y). Apabila variabel Work Engagement (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Employee Well-Being (X3) dalam keadaan konstan, maka besarnya tingkat Loyalitas Karyawan (Y) adalah sebesar 4.934. Nilai koefisien regresi Work Engagement (X1) sebesar 0.248, yang berarti bahwa Work Engagement memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Work Engagement meningkat satu satuan, maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar

0.248 dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.126, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kualitas Lingkungan Kerja meningkat satu satuan, maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0.126 dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien regresi Employee Well-Being (X3) sebesar 0.439, yang berarti bahwa Employee Well-Being memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Employee Well-Being meningkat satu satuan, maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0.439 dengan asumsi variabel lain konstan.

e. Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independent (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh atas variabel terikat atau variabel (Y). hasil uji t didalam studi berikut yang di dapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.934	4.979		.991	.325
	X1	.248	.073	.328	3.393	.001
	X2	.126	.035	.349	3.572	.001
	X3	.439	.108	.396	4.056	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data diolah SPSS v.25, 2025

Uji t parsial antara Work Engagement (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,393 > 1,998 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Work Engagement memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yaitu Work Engagement secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik. Uji t parsial antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,572 > 1,998 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H2 diterima. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik. Uji t parsial antara Employee Well Being (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,056 > 1,998 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Ini menandakan bahwa Employee Well Being memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, yaitu Employee Well Being secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik.

f. Uji F (Uji Simultan)

Uji f untuk menguji pengaruh variabel work engagement (X1), lingkungan kerja (X2), dan employee well-being (X3) secara Bersama-sama atas variabel loyalitas karyawan (Y). pengujian dengan menggunakan distribusi F yang dihitung menggunakan program SPSS. Berikut hasil pengujian menggunakan SPSS 25.

Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	416.251	3	138.750	14.746	.000 ^b
	Residual	592.794	63	9.409		
	Total	1009.045	66			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber : Data diolah SPSS v.25, 2025

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut < 0,05 sehingga hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas Work Engagement, Lingkungan Kerja, dan Employee Well Being terhadap variabel terikat Loyalitas Karyawan. Nilai F hitung sebesar 14,746, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,75. Karena nilai F hitung 14,746 > 2,75, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Work Engagement, Lingkungan Kerja, dan Employee Well-Being secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangunan Gresik.

g. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan “R²” adalah uji yang digunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel independent secara keseluruhan atas variabel dependen. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.413	.385	3.06748
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber : Data diolah SPSS v.25, 2025

Berdasarkan pada perhitungan Koefisien Determinasi (R Square) diperoleh nilai R Square sebesar 0,413 atau sebesar 41,3%. Hal ini berarti bahwa sebesar 41,3% variasi variabel Loyalitas Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Work Engagement (X1),

Lingkungan Kerja (X2), dan Employee Well-Being (X3), sedangkan sisanya sebesar 58,7% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Work Engagement terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Work Engagement terhadap Loyalitas Karyawan menunjukkan bahwa variabel Work Engagement memiliki nilai t hitung sebesar 3,393 lebih besar dari t tabel yaitu 1,998, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Work Engagement terhadap Loyalitas Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,572 lebih besar dari t tabel yaitu 1,998, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik.

Pengaruh Employee Well-Being terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Employee Well Being memiliki nilai t hitung sebesar 4,056 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,998, dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Employee Well-Being terhadap Loyalitas Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik.

Pengaruh Work Engagement, Lingkungan Kerja, dan Employee Well Being secara Simultan terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Work Engagement (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Employee Well-Being (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji F sebesar 0,000, yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh variabel independen yang terdiri dari Work Engagement (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Employee Well-Being (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik. PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Work Engagement, Lingkungan Kerja dan Employee Well-Being Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik. Secara parsial, ketiga variabel tersebut masing-masing terbukti meningkatkan loyalitas karyawan. Secara simultan, Work Engagement, Lingkungan Kerja dan Employee Well-Being juga Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk loyalitas. Keterlibatan kerja yang kuat, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesejahteraan karyawan yang terjaga menciptakan kondisi psikologis dan situasional yang mendorong karyawan untuk bertahan, berkomitmen, serta memberikan kontribusi jangka panjang bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, R., Rahman, A., & Kusdyah, I. (2024). Work well-being, employee engagement dan work engagement terhadap kinerja karyawan di Institut Bisnis dan Teknologi Indonesia (INSTIKI). *Jurnal Riset Aplikasi Manajemen*, 4(1), 12-22.
- Asriandi, A., Gani, M. U., & Hasbi, A. M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 1(2), 1-15. <https://ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/viewFile/86/>
- Febrianto, H. (2022). Pengaruh Compensation, Affective Commitment, dan Work Engagement terhadap Loyalitas Kerja pada Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya Bagian Warehouse Domestik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(3), 342-355. <https://doi.org/10.35817/ilm.v1i3.22>
- Hamif, S. W., Isyandi, I., & Samsir. (2022). Pengaruh personal resources dan workplace well-being terhadap keterikatan karyawan dan turnover intention pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang Divisi Logistic Container. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://scholarhub.ui.ac.id/jsht/vol5/iss1/3/>
- Herawati, J., Septiyarini, E., & Ratnasari, N. T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan: Studi pada YEC.CO.ID Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. <https://www.academia.edu/download/96883152/886.pdf>
- Hutapea, H. F., & Sampurna, D. S. (2025). *The role of employee engagement as a mediation of the determinants of organizational commitment at PT. XYZ*. <https://jeinsa.com/index.php/jurnal/article/download/213/234>
- Lusiana, W., Riyadi, S., & Sumiati. (2025). The effect of transformational leadership, workload, work engagement on emotional exhaustion and organizational citizenship behavior at PT. Wangta Agung Surabaya. *Journal of Social Research*, 4(2).
- Pratama, M. T., Intani, L. L., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Dan Loyalitas Karyawan (Studi Kasus CV. Rojokoyo Farm). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 296-311. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i3.331>
- Putri, R. D., & Siswantoro, G. B. (2025). Peran workplace well-being dalam meningkatkan work engagement pada karyawan PT X. *Flourishing Journal*, 3(1), 77-89. <https://journal3.um.ac.id/index.php/psi/article/download/6524/4233>
- Rokhim, M. I. (2023). *Pengaruh psychological well-being terhadap work engagement melalui mediasi lingkungan kerja (studi pada prajurit)*. Universitas Medan Area.
- Solang, D. J., Wahab, K. A. N., & Nasution, A. (2024). Pengaruh work engagement dan workplace well-being terhadap turnover intention pada karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(2), 55-66.
- Waskito, A., & Sari, R. P. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan* [Penerbit Mitra Ilmu]. <https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.131.16.0003/B.131.16.0003-15-File-Komplit-20200226115542.pdf>
- Zakaria, M., Ismail, A., Hendratni, T. W., Putrianti, F. G., Soeprapto, A., & Lubis, F. M. (2025). Analisis pengaruh self-leadership, workplace well-being dan pengembangan karir terhadap employee engagement pada industri jasa. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1953-1965. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1550>