

SKRIPSI

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



Oleh :

NABILLA IZDHIHAR RAHMAWATI
NBI : 1212200011

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2025

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

Nabilla Izdhihar Rahmawati

NBI : 1212200011

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

=====SKRIPSI=====

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



Diajukan Oleh :

Nabilla Izdhihar Rahmawati

NBI : 1212200011

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

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

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Strata - 1 Ekonomi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Diajukan Oleh :

Nabilla Izdhihar Rahmawati

NBI : 1212200011

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama Lengkap : Nabilla Izdhihar Rahmawati
NBI : 1212200011
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Work Engagement, Lingkungan Kerja, dan Employee Well-Being Terhadap Loyalitas Karyawan PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik

Surabaya, 04 Desember 2025

Mengetahui / Menyetujui

Pembimbing



Dr. Sumiati, NLM

NIP. 0704026901

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal 15 Desember 2025.

TIM PENGUJI

1. Prof. Dr. Ida Brahma Ratih, M.M
2. Dr. Sumiati, M.M
3. Drs. Ec. M. Sihab Ridwan, Msi., Ph.D

TANDA TANGAN

-Ketua



-Anggota



-Anggota



Mengesahkan,

D e k a n

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak., M. S., CA., CPA

NPP. 20220.85.0043.

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap (KTP) : Nabilla Izdhihar Rahmawati (L/P)
2. NBI : 1212200011
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK (KTP) : 3578154403030001
6. Alamat Rumah (KTP) : Jl. Kalianak Timur gang lebar

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul:

Pengaruh Work Engagement, Lingkungan Kerja, dan Employee Well-Being Terhadap Loyalitas Karyawan PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik

Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa Skripsi yang saya tulis adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fak. Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, 13 Januari 2025

Yang membuat,



(Nabilla Izdhihar R.)



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. SEMOLOWARU 45 SURABAYA
TELP. 031593 1800 (Ext.311)
e-mail: perpus@untag-sbv.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabilla Izdhihar Rahmawati
NBI/NPM : 1212200011
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi/Tesis/Disertasi/Laporan Penelitian/Praktek

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya saya yang berjudul:

“Pengaruh Work Engagement, Lingkungan Kerja, dan Employee Well-Being Terhadap Loyalitas Karyawan PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik”

Dengan *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty - Free Right)*, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada tanggal : 09 Januari 2026

Yang Menyatakan,



(Nabilla Izdhihar Rahmawati)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada saya, sehingga diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan Program Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya tujukan kepada:

1. Dr. Sumiati, MM. selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan tambahan ilmu serta wawasannya. Saya sangat berterima kasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
2. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak., M.S., CA., CPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dr. Gustaf Naufan Febrianto, A.Md., S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk boleh melaksanakan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
5. Kedua orang tua saya tercinta, yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan, serta pengorbanan tanpa henti. Terima kasih atas segala kepercayaan, motivasi, dan semangat yang senantiasa diberikan kepada saya dalam menjalani proses pendidikan hingga mencapai tahap ini. Segala pencapaian saya tidak terlepas dari doa dan restu yang selalu diberikan.
6. Seluruh keluarga saya, termasuk kakak dan adik saya, yang telah memberikan dukungan dan perhatian selama saya menempuh perkuliahan. Terima kasih atas pengertian dan semangat yang diberikan sepanjang proses pendidikan ini.
7. Teman-teman saya yang selalu memberikan dukungan, bantuan, dan kebersamaan selama menempuh perkuliahan. Terima kasih atas semangat dan kerja sama yang

diberikan. Saya menyadari bahwa tidak semua nama dapat saya sebutkan satu per satu, namun saya sangat menghargai setiap dukungan yang telah diberikan.

8. Seluruh Staff dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah banyak mendukung dan membantu saya dari awal perkuliahan hingga ujian skripsi

Dengan segala kelebihan dan kekurangan yang ada saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini dan saya dengan senang hati menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Motto hidup saya “Keberhasilan bukan sekadar tentang pencapaian akhir, tetapi tentang bagaimana seseorang bertahan, belajar, dan terus melangkah meskipun prosesnya tidak selalu mudah”

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan para pembaca. Terima kasih.

Surabaya, 04 Desember 2025

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 Well-Being 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 Environment, Employee Well-Being, Employee Loyalty*

RINGKASAN

PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik adalah perusahaan pembangkit listrik yang telah beroperasi sejak tahun 1978. Unit ini merupakan bagian dari PLN Nusantara Power yang bergerak dalam penyediaan energi listrik untuk wilayah Jawa Timur. PT PLN Nusantara Power UP Gresik berlokasi di Jl. Harun Thohir No.1, Singosari, Sidorukun, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61112. Komitmennya adalah menyediakan energi yang andal serta mendukung keberlanjutan operasional kelistrikan nasional

Permasalahan yang dikaji adalah Loyalitas Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan apakah Work Engagement, Lingkungan Kerja, dan Employee Well-Being berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Work Engagement menggambarkan kondisi psikologis positif di mana karyawan menunjukkan energi, dedikasi, serta keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Semakin tinggi tingkat keterikatan kerja, maka semakin besar komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi (Puspita dkk., 2020). Menurut Sari dkk. (2020), keterikatan kerja juga berhubungan dengan kepuasan kerja dan mampu menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah (turnover intention). Karyawan yang terikat secara emosional dan kognitif cenderung tetap bertahan meskipun terdapat peluang kerja di tempat lain. Sedangkan Lingkungan Kerja, Anjani & Supartha (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan serta semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis akan meningkatkan loyalitas karena karyawan merasa betah dan dihargai. Dalam kaitannya dengan Employee Well-Being, Suhartini dkk. (2025) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan mencakup kondisi fisik, psikologis, sosial, dan profesional yang memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal. Karyawan yang merasa sejahtera akan memiliki komitmen lebih tinggi dan kecenderungan besar untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik sebanyak lebih dari 200 orang, dengan sampel 67 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin melalui pendekatan purposive sampling.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis linear berganda. Hasil hipotesis melalui Uji F menunjukkan bahwa Work Engagement, Lingkungan Kerja, dan Employee Well-Being memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, yang dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai F hitung sebesar 14,746 sedangkan F tabel sebesar 2,75, sehingga $F \text{ hitung } 14,746 > 2,75$.

Hasil hipotesis Uji t menunjukkan bahwa variabel Work Engagement secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ dan t hitung $3,393 > 1,998$. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ dan t hitung $3,572 > 1,998$. Variabel Employee Well-Being secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, ditunjukkan oleh nilai sig $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,056 > 1,998$.

Berdasarkan Uji R^2 (Koefisien Determinasi), kontribusi Work Engagement, Lingkungan Kerja, dan Employee Well-Being terhadap Loyalitas Karyawan adalah sebesar 41,3%, sedangkan sisanya 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR ISI

COVER LUAR	i
COVER DALAM.....	ii
SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA	
ILMIAH	vi
KATA PENGANTAR	vii
<i>ABSTRACT</i>.....	<i>ix</i>
RINGKASAN.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat	4
1.4.1. Manfaat Teoritis	4
1.4.2. Manfaat Praktis	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Work Enggament (X1).....	9
2.1.3. Lingkungan Kerja (X2).....	12
2.1.4. Employe Well Being (X3).....	15
2.1.5. Loyalitas Karyawan (Y).....	18
2.1.6. Penelitian Terdahulu	20
2.1.7. Hubungan Antar Variabel	25
2.1.8. Kerangka Konseptual.....	29
BAB III METODELOGI PENELITIAN	31
3.1. Desain Penelitian.....	31

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
3.3. Jenis dan Sumber Data	31
3.3.1. Jenis Data	31
3.3.2. Sumber Data	32
3.4. Populasi dan Sampel	32
3.4.1. Populasi	32
3.4.2. Sampel	32
3.5. Teknik Pengumpulan Data	33
3.6. Definisi Variabel dan Definisi Operasional	34
3.6.1. Definisi Variabel	34
3.6.2. Definisi Operasional	35
3.7. Proses Pengolahan Data	36
3.8. Metode Analisis Data	37
3.8.1. Analisis Deskriptif	37
3.8.2. Uji Validitas dan Uji Realibilitas Instrumen	38
3.8.3. Uji Asumsi Klasik	39
3.8.4. Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.9. Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data	41
3.9.1. Teknik Pengujian Hipotesis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.1.1 Sejarah Perusahaan	43
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	44
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	45
4.2.1 Deskripsi Berdasarkan Karakteristik Responden	45
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	47
4.3.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Work Engagement (X1)	48
4.3.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)	49
4.3.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Employee Well-Being (X3)	51
4.3.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas Karyawan (Y)	52
4.4 Uji Instrumen	53
4.4.1 Uji Validitas	53
4.4.2 Uji Reliabilitas	55
4.5 Analisis Data	55
4.5.1 Uji Asumsi Klasik	55
4.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda	58
4.6 Pengujian Hipotesis	59
4.6.1 Uji t (Parsial)	59

4.6.2 Uji F (Simultan)	61
4.6.3 Koefisien Determinasi	61
4.7 Pembahasan Hasil Temuan Penelitian	62
4.7.1 Pengaruh Work Engagement terhadap Loyalitas Karyawan	62
4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	63
4.7.3 Pengaruh Employee Well-Being terhadap Loyalitas Karyawan.....	63
4.7.4 Pengaruh Work Engagement, Lingkungan Kerja, dan Employee Well-Being secara Simultan terhadap Loyalitas Karyawan.....	64
4.8 Implikasi Penelitian.....	65
4.8.1 Implikasi Teoritis.....	65
4.8.2 Implikasi Praktis	65
4.9 Keterbatasan Penelitian	66
BAB V PENUTUP	67
5.1 Simpulan	67
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert	34
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	46
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	46
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden	47
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Work Engagement (X1)	48
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	49
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Employee Well-Being (X3)	51
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	52
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji dengan Kolmogorov – Smirnov Test.....	56
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4. 14 Hasil Uji T (Parsial)	60
Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Simultan).....	61
Tabel 4. 16 Hasil Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4. 2 Hasil Uji dengan Normal Probability Plot.....	56
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	75
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden	86
Lampiran 3 Uji Validitas Responden	96
Lampiran 4 Uji Reliabilitas Instrumen	112
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik	114
Lampiran 6 Uji Multikolinearitas	115
Lampiran 7 Uji Heterokedastisitas	116
Lampiran 8 Uji Regresi Linear Berganda dan Uji T	116
Lampiran 9 Uji F	117
Lampiran 10 Uji Koefisien Determinasi	117
Lampiran 11 Surat Permohonan Izin Melakukan Penelitian	118
Lampiran 12 Surat Persetujuan Penelitian	119
Lampiran 14 Hasil Turnitin	120