

The Effects of Teamwork, Ethical Sensitivity, Emotion Regulation, and Proactive Personality on Employee Engagement: A Study of Employees at PT Mitra Karya Terkini Shipyard, Sekupang Branch, Batam City, Indonesia

Nur Wahdania¹, Ramon Zamora², David Panjaitan³, Muhammad Rahmat⁴, Rona Tanjung⁵

¹²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan

³Program Studi Manajemen, Universitas Dehasen Bengkulu

⁵Program Studi Manajemen, Universitas Ibnu Sina

⁵Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan

nrwhdania330@gmail.com¹, arrizalahlksa@gmail.com², davidpanjaitan@unived.ac.id³, muhammad.rahmat@uis.ac.id⁵, rona@fekon.unrika.ac.id⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh teamwork, ethical sensitivity, emotion regulation, dan proactive personality terhadap employee engagement karyawan PT Mitra Karya Terkini Shipyard Cabang Sekupang Kota Batam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan dan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi penelitian berjumlah 278 karyawan, dengan sampel sebanyak 164 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin pada taraf kesalahan 5%. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda yang dilengkapi uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial teamwork ($t = 2,623$; $\text{sig.} = 0,010$), ethical sensitivity ($t = 2,018$; $\text{sig.} = 0,045$), dan proactive personality ($t = 6,717$; $\text{sig.} = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, sedangkan emotion regulation ($t = 1,766$; $\text{sig.} = 0,079$) berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan keempat variabel berpengaruh positif dan signifikan ($F = 85,813$; $\text{sig.} = 0,000$) dengan kontribusi Adjusted R^2 sebesar 67,5%. Proactive personality merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kerja sama tim, kepekaan etis, dan karakter proaktif karyawan dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Kata Kunci: kerja sama tim; kepekaan etika; regulasi emosi; kepribadian proaktif; keterikatan karyawan

ABSTRACT

This study analyzes the effect of teamwork, ethical sensitivity, emotion regulation, and proactive personality on employee engagement among employees of PT Mitra Karya Terkini Shipyard, Sekupang Branch, Batam. A quantitative approach was applied to examine the relationships and contributions of the independent variables to the dependent variable. The population comprised 278 employees, and 164 respondents were selected using the Slovin formula at a 5% margin of error. Data were collected through a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability, and were analyzed using multiple linear regression complemented by t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results show that, partially, teamwork ($t = 2.623$; $\text{sig.} = 0.010$), ethical sensitivity ($t = 2.018$; $\text{sig.} = 0.045$), and proactive personality ($t = 6.717$; $\text{sig.} = 0.000$) have a positive and significant effect on employee engagement, whereas emotion regulation ($t = 1.766$; $\text{sig.} = 0.079$) has a positive but non-significant effect. Simultaneously, the four variables have a positive and significant effect ($F = 85.813$; $\text{sig.} = 0.000$) with an Adjusted R^2 of 67.5%. Proactive personality is the most dominant predictor. These findings confirm that strengthening teamwork, ethical awareness, and proactive behavior can reinforce employee engagement within the organization.

Keywords: teamwork; ethical sensitivity; emotion regulation; proactive personality; employee engagement

PENDAHULUAN

Dalam persaingan industri yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai faktor utama keberhasilan organisasi (Hasibuan, 2021). Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah *employee engagement*, yaitu tingkat keterikatan karyawan secara emosional, kognitif, dan fisik terhadap organisasi (Adi & Fithriana, 2018). Karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, serta komitmen yang kuat terhadap perusahaan (Santosa, 2012; Kurnia & Hendriani, 2023).

Employee engagement dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial, moral, emosional, dan kepribadian individu (Febriansyah & Ginting, 2020). *Teamwork* merupakan kemampuan bekerja secara kolaboratif untuk mencapai tujuan bersama secara efektif, yang ditandai dengan tanggung jawab bersama, kontribusi aktif, pemanfaatan kemampuan secara optimal, dan komunikasi yang baik (Handoko, 2021). Selain itu, *ethical sensitivity* berperan

dalam membentuk lingkungan kerja yang berintegritas melalui kesadaran terhadap nilai etika, kemampuan mengenali masalah moral, serta penerapan perilaku sesuai norma organisasi (Kusuma & Budisantosa, 2017).

Faktor lain yang memengaruhi keterikatan karyawan adalah *emotion regulation*, yaitu kemampuan mengelola dan mengendalikan emosi dalam situasi kerja (Gross, 2007). Pengelolaan emosi yang baik membantu menjaga hubungan interpersonal, menyelesaikan konflik, dan meningkatkan efektivitas kerja (Ramadhani dkk., 2021). Di samping itu, *proactive personality* mencerminkan inisiatif, tanggung jawab, serta kemampuan menciptakan perubahan positif melalui tindakan nyata dan ketekunan dalam menghadapi tantangan (Li & Parker, 2024).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja karyawan (Akmal, 2021) dan memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja (Octavia & Budiono, 2021). *Employee engagement* juga terbukti meningkatkan kinerja melalui keterikatan emosional dan komitmen kerja (Santosa, 2012), sementara kepribadian berkontribusi

terhadap peningkatan performa dan adaptabilitas karyawan (Li & Parker, 2024). Temuan tersebut menegaskan bahwa aspek sosial, moral, emosional, dan kepribadian memiliki hubungan erat dengan keterikatan dan kinerja karyawan. Meskipun demikian, kajian yang menguji keempat faktor tersebut secara simultan dalam satu model pada industri perkapalan di Indonesia masih terbatas.

Pada PT Mitra Karya Terkini Shipyard Cabang Sekupang Kota Batam masih ditemukan permasalahan seperti kurang optimalnya kerja sama tim, rendahnya kepekaan etika, lemahnya pengelolaan emosi, kurangnya sikap proaktif, serta rendahnya komitmen kerja. Kondisi tersebut berkaitan langsung dengan tingkat *employee engagement*, sehingga penelitian ini penting dilakukan untuk menguji pengaruh *teamwork*, *ethical sensitivity*, *emotion regulation*, dan *proactive personality* terhadap *employee engagement*, sekaligus memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. H₁: *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
2. H₂: *Ethical sensitivity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
3. H₃: *Emotion regulation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
4. H₄: *Proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
5. H₅: *Teamwork*, *ethical sensitivity*, *emotion regulation*, dan *proactive personality* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis bersifat statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Desain ini dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh empat variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Mitra Karya Terkini Shipyard Cabang Sekupang Kota Batam yang berjumlah 278 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling*, dengan ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin pada taraf kesalahan 5% sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N \cdot e^2) = 278 / (1 + 278 \times 0,05^2) = 164 \text{ responden}$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 164 responden.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert untuk mengukur variabel *teamwork* (8 butir), *ethical sensitivity* (8 butir), *emotion regulation* (6 butir), *proactive personality* (8 butir), dan *employee engagement* (7 butir). Seluruh butir pernyataan diuji validitas menggunakan korelasi *product moment* dan reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's alpha* sebelum digunakan dalam analisis.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Analisis didahului oleh uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas residual menggunakan histogram, uji multikolinearitas melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot*. Residual dinyatakan normal apabila histogram membentuk pola distribusi normal; multikolinearitas dinyatakan tidak terjadi apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10; heteroskedastisitas dinyatakan tidak terjadi apabila titik-titik pada *scatterplot* menyebar tanpa membentuk pola tertentu. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (Adjusted R²) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen, seluruhnya pada taraf signifikansi 5%. Model regresi yang diuji dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama pengumpulan data. Seluruh data yang dianalisis merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Mitra Karya Terkini Shipyard Cabang Sekupang Kota Batam, dengan jumlah responden yang terlibat sebanyak 164 orang.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung setiap butir pernyataan terhadap *r* tabel. Dengan jumlah responden 164 orang (*df* = *n* – 2 = 162) dan taraf signifikansi 0,05, diperoleh *r* tabel sebesar 0,153. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai *r* hitung > 0,153, sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Hasil uji validitas masing-masing variabel disajikan pada Tabel 1 sampai Tabel 5.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Teamwork* (X₁)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,630	0,153	Valid
2	0,632	0,153	Valid
3	0,671	0,153	Valid
4	0,641	0,153	Valid
5	0,668	0,153	Valid
6	0,655	0,153	Valid
7	0,625	0,153	Valid
8	0,608	0,153	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2025)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Ethical Sensitivity* (X₂)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,589	0,153	Valid
2	0,663	0,153	Valid
3	0,664	0,153	Valid
4	0,630	0,153	Valid
5	0,731	0,153	Valid
6	0,667	0,153	Valid
7	0,666	0,153	Valid
8	0,527	0,153	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2025)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Emotion Regulation* (X₃)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,568	0,153	Valid
2	0,599	0,153	Valid
3	0,654	0,153	Valid
4	0,659	0,153	Valid
5	0,702	0,153	Valid
6	0,641	0,153	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2025)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas *Proactive Personality* (X₄)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,477	0,153	Valid
2	0,592	0,153	Valid
3	0,570	0,153	Valid
4	0,467	0,153	Valid
5	0,689	0,153	Valid
6	0,688	0,153	Valid
7	0,698	0,153	Valid
8	0,705	0,153	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2025)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas *Employee Engagement* (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,632	0,153	Valid
2	0,670	0,153	Valid
3	0,665	0,153	Valid
4	0,719	0,153	Valid
5	0,716	0,153	Valid
6	0,766	0,153	Valid
7	0,710	0,153	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2025)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan. Pengujian menggunakan koefisien *Cronbach's alpha*, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Hasil pengujian pada Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

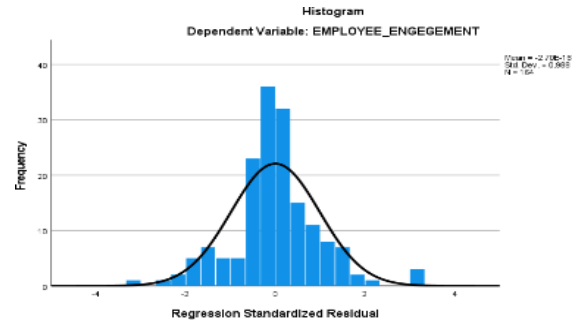
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Teamwork</i>	0,789	Reliabel
<i>Ethical Sensitivity</i>	0,789	Reliabel
<i>Emotion Regulation</i>	0,796	Reliabel
<i>Proactive Personality</i>	0,774	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,801	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2025)

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan model regresi terdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan mengamati pola sebaran residual pada histogram.

Gambar 1. Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2025)

Histogram pada Gambar 1 membentuk pola menyerupai lonceng dan simetris, sehingga residual dapat dinyatakan berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji ada tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dideteksi melalui nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Apabila nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0,10, maka model dinyatakan bebas multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>Teamwork</i>	0,363	2,756
2	<i>Ethical Sensitivity</i>	0,338	2,963
3	<i>Emotion Regulation</i>	0,307	3,256
4	<i>Proactive Personality</i>	0,363	2,758

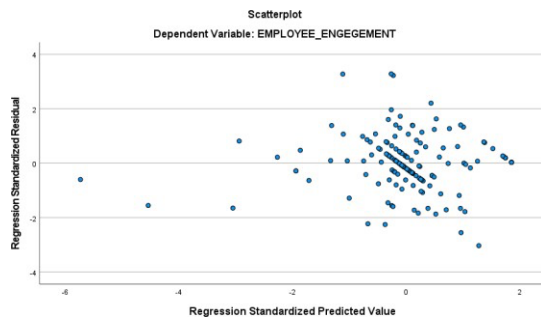
Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 7, variabel *teamwork* memiliki nilai *tolerance* 0,363 dan VIF 2,756; *ethical sensitivity* 0,338 dan 2,963; *emotion regulation* 0,307 dan 3,256; serta *proactive personality* 0,363 dan 2,758. Seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan terjadinya ketidaksamaan varians residual antarpengamatan dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan *scatterplot*; apabila titik-titik data menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas, maka model bebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2025)

Titik-titik pada Gambar 2 menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen. Dengan $n = 164$ dan $k = 4$ variabel independen, derajat kebebasan uji t adalah $df = n - k - 1 = 159$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,975 pada taraf signifikansi 0,05.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-0,516	1,738	—	-0,297	0,767
Teamwork (X ₁)	0,154	0,059	0,144	2,623	0,010
Ethical Sensitivity (X ₂)	0,132	0,065	0,147	2,018	0,045
Emotion Regulation (X ₃)	0,171	0,097	0,139	1,766	0,079
Proactive Personality (X ₄)	0,483	0,072	0,511	6,717	0,000

Variabel dependen: Employee Engagement (Y). B dan Std. Error = unstandardized coefficients; Beta = standardized coefficient. Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai konstanta sebesar -0,516 sehingga persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = -0,516 + 0,154X_1 + 0,132X_2 + 0,171X_3 + 0,483X_4$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

6. Nilai konstanta sebesar -0,516 menunjukkan bahwa apabila *teamwork* (X₁), *ethical sensitivity* (X₂), *emotion regulation* (X₃), dan *proactive personality* (X₄) bernilai nol, maka *employee engagement* (Y) diperkirakan sebesar -0,516.
7. Koefisien regresi *teamwork* sebesar 0,154 menunjukkan pengaruh positif; setiap peningkatan satu satuan *teamwork* akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0,154 dengan asumsi variabel lain konstan.
8. Koefisien regresi *ethical sensitivity* sebesar 0,132 menunjukkan pengaruh positif; setiap peningkatan satu satuan *ethical sensitivity* akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0,132 dengan asumsi variabel lain konstan.

9. Koefisien regresi *emotion regulation* sebesar 0,171 menunjukkan arah pengaruh positif; setiap peningkatan satu satuan kemampuan regulasi emosi akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0,171 dengan asumsi variabel lain konstan.

10. Koefisien regresi *proactive personality* sebesar 0,483 merupakan nilai terbesar di antara seluruh variabel independen; setiap peningkatan satu satuan *proactive personality* akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0,483 dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil uji t pada Tabel 8 dapat dijelaskan sebagai berikut:

11. *Teamwork* memiliki t hitung 2,623 > t tabel 1,975 dengan signifikansi 0,010 < 0,05, sehingga *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. H₁ diterima.

12. *Ethical sensitivity* memiliki t hitung 2,018 > t tabel 1,975 dengan signifikansi 0,045 < 0,05, sehingga *ethical sensitivity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. H₂ diterima.

13. *Emotion regulation* memiliki t hitung 1,766 < t tabel 1,975 dengan signifikansi 0,079 > 0,05, sehingga *emotion regulation* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *employee engagement*. H₃ ditolak.

14. *Proactive personality* memiliki t hitung 6,717 > t tabel 1,975 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga *proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. H₄ diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah *teamwork* (X₁), *ethical sensitivity* (X₂), *emotion regulation* (X₃), dan *proactive personality* (X₄) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *employee engagement* (Y). Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 dengan df₁ = 4 dan df₂ = 159, sehingga F tabel sebesar 2,43.

Tabel 9. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.931,337	4	482,834	85,813	0,000
Residual	894,632	159	5,627	—	—
Total	2.825,970	163	—	—	—

Variabel dependen: Employee Engagement (Y). Prediktor: (Constant), Teamwork, Ethical Sensitivity, Emotion Regulation, Proactive Personality. Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh F hitung sebesar 85,813 > F tabel 2,43 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti *teamwork*, *ethical sensitivity*, *emotion regulation*, dan *proactive personality* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. H₅ diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati angka satu, semakin kuat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,827	0,683	0,675	2,37205

Prediktor: (Constant), Teamwork, Ethical Sensitivity, Emotion Regulation, Proactive Personality. Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2025)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,675 menunjukkan bahwa *teamwork* (X_1), *ethical sensitivity* (X_2), *emotion regulation* (X_3), dan *proactive personality* (X_4) secara bersama-sama mampu menjelaskan 67,5% variasi *employee engagement*, sedangkan 32,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 11. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Uji	Sig.	Keputusan
H ₁	Teamwork → Employee Engagement	t = 2,623	0,010	Diterima
H ₂	Ethical Sensitivity → Employee Engagement	t = 2,018	0,045	Diterima
H ₃	Emotion Regulation → Employee Engagement	t = 1,766	0,079	Ditolak
H ₄	Proactive Personality → Employee Engagement	t = 6,717	0,000	Diterima
H ₅	X_1, X_2, X_3, X_4 secara simultan → Employee Engagement	F = 85,813	0,000	Diterima

Sumber: Diolah dari hasil SPSS versi 27 (2025)

Pembahasan

1. Pengaruh *Teamwork* terhadap *Employee Engagement*

Hasil analisis menunjukkan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (t hitung 2,623 > t tabel 1,975; sig. 0,010 < 0,05), sehingga H₁ diterima. Kerja sama tim yang ditandai tanggung jawab bersama, kontribusi aktif, dan komunikasi yang efektif menciptakan iklim kerja saling mendukung sehingga karyawan merasa menjadi bagian penting organisasi dan terdorong untuk terlibat lebih dalam pada pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan Akmal (2021) dan Octavia dan Budiono (2021) yang menemukan peran kerja sama tim dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Ethical Sensitivity* terhadap *Employee Engagement*

Ethical sensitivity berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (t hitung 2,018 > t tabel 1,975; sig. 0,045 < 0,05), sehingga H₂ diterima. Semakin tinggi kepekaan etis karyawan, semakin besar keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi, karena kepekaan etis mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang berintegritas dan menumbuhkan rasa percaya terhadap organisasi. Temuan ini melengkapi Kusuma dan Budisantosa (2017) yang menempatkan kepekaan etis sebagai prediktor perilaku etis.

3. Pengaruh *Emotion Regulation* terhadap *Employee Engagement*

Emotion regulation menunjukkan arah pengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik (t hitung 1,766 < t

tabel 1,975; sig. 0,079 > 0,05), sehingga H₃ ditolak. Kemampuan mengelola emosi tampaknya berperan sebagai faktor pendukung yang pengaruhnya terhadap keterikatan kerja belum kuat ketika diuji bersama variabel lain. Secara statistik, variabel ini memiliki nilai VIF tertinggi (3,256) dan *tolerance* terendah (0,307), sehingga sebagian daya jelasnya kemungkinan terserap oleh variabel independen lainnya, khususnya *proactive personality* yang pengaruhnya dominan. Nilai signifikansi 0,079 yang tergolong marginal juga membuka kemungkinan bahwa pengaruh tersebut belum terdeteksi pada ukuran sampel penelitian ini.

4. Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Employee Engagement*

Proactive personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (t hitung 6,717 > t tabel 1,975; sig. 0,000 < 0,05), sehingga H₄ diterima. Nilai *standardized coefficient* sebesar 0,511 merupakan yang tertinggi di antara seluruh variabel, sehingga karakter proaktif merupakan prediktor paling dominan dalam model ini. Karyawan yang proaktif cenderung berinisiatif, mencari peluang perbaikan, dan gigih menghadapi tantangan, sehingga keterlibatan mereka dalam pekerjaan lebih tinggi. Temuan ini konsisten dengan Li dan Parker (2024) mengenai peran kepribadian proaktif dalam adaptabilitas karyawan.

5. Pengaruh Simultan Keempat Variabel

Hasil uji F menunjukkan F hitung 85,813 > F tabel 2,43 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H₅ diterima. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,675 menunjukkan bahwa 67,5% variasi *employee engagement* dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen. Temuan ini menegaskan bahwa aspek sosial, moral, emosional, dan kepribadian bekerja secara bersama-sama dalam membentuk keterikatan karyawan. Sisa 32,5% variasi yang belum ter jelaskan mengindikasikan adanya faktor lain di luar model, seperti dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, atau sistem kompensasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian dilakukan pada satu perusahaan dan satu cabang di sektor perkapalan, sehingga generalisasi temuan ke sektor atau wilayah lain perlu dilakukan secara hati-hati. Kedua, seluruh data dikumpulkan melalui laporan diri (*self-report*) dari sumber yang sama, sehingga berpotensi menimbulkan *common method bias*. Ketiga, model penelitian hanya menjelaskan 67,5% variasi *employee engagement*, yang berarti terdapat variabel penting lain yang belum diakomodasi. Keempat, penelitian ini menguji hubungan langsung tanpa mempertimbangkan kemungkinan peran variabel mediasi atau moderasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian pada PT Mitra Karya Terkini Shipyard Cabang Sekupang Kota Batam menunjukkan bahwa secara parsial *teamwork* (sig. = 0,010), *ethical sensitivity* (sig. = 0,045), dan *proactive personality* (sig. = 0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Peningkatan kerja sama tim, kesadaran etika,

dan sikap proaktif mampu memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Sementara itu, *emotion regulation* berpengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik (sig. = 0,079), sehingga kemampuan mengelola emosi lebih berperan sebagai faktor pendukung daripada pendorong utama keterikatan kerja.

Secara simultan, keempat variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* ($F = 85,813$; sig. = 0,000) dengan kontribusi sebesar 67,5%, dan *proactive personality* merupakan prediktor paling dominan ($\beta = 0,511$). Temuan ini menegaskan bahwa aspek sosial, moral, emosional, dan kepribadian secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan keterikatan karyawan, sehingga perusahaan perlu memperkuat faktor-faktor tersebut secara berkelanjutan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

15. Bagi perusahaan, mengingat *proactive personality* merupakan prediktor paling dominan, perusahaan disarankan memperkuat karakter proaktif karyawan melalui pemberian ruang inisiatif, apresiasi atas usulan perbaikan, dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan operasional.
16. Penguatan kerja sama tim perlu dilakukan secara terprogram melalui kejelasan peran, forum koordinasi antarbagian, dan penilaian kinerja berbasis tim; sementara kepekaan etis dapat ditingkatkan melalui sosialisasi kode etik perusahaan dan keteladanan atasan.
17. Meskipun pengaruh regulasi emosi tidak signifikan, aspek ini tetap perlu diperhatikan. Perusahaan dapat memberikan pelatihan *emotional intelligence* dan menyediakan layanan konseling internal agar karyawan mampu menghadapi tekanan kerja dengan cara yang sehat.
18. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada perusahaan di sektor industri lain atau cabang PT Mitra Karya Terkini yang berbeda agar hasilnya dapat digeneralisasi lebih luas, serta menambahkan variabel lain di luar model seperti dukungan organisasi atau kepemimpinan. Peran *emotion regulation* juga dapat diuji ulang sebagai variabel moderasi atau mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. N., & Fithriana, N. (2018). *Employee engagement (pada sektor bisnis)*. Malang: Media Nusa Creative.
- Akmal, M. (2021). Pengaruh *teamwork* dan profesionalitas individu terhadap efektivitas kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Febriansyah, H., & Ginting, P. H. (2020). *Tujuh dimensi employee engagement*. Jakarta: Prenada Media.
- Gross, J. J. (2007). *Handbook of emotion regulation*. New York: Guilford Press.
- Handoko, W. (2021). *Leadership dan teamwork skill*. Semarang: PIP Semarang.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Tahta Media Group.
- Kurnia, D., & Hendriani, S. (2023). Employee engagement: A literature review. *Indonesian Journal of Agricultural Economics*, 14(1), 88–98.
- Kusuma, R. N. D., & Budisantosa, A. T. (2017). Analisis pengaruh *equity sensitivity* dan *ethical sensitivity* terhadap perilaku etis auditor. *MODUS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 29(1), 105–117.
- Li, W., & Parker, S. K. (2024). Proactive personality and employee adaptability: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 146, 104093. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104093>
- Octavia, D. H., & Budiono. (2021). Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965.
- Ramadhani, Z. M., Wardani, L. M. I., Sholihah, A. S., Astuti, N., & Prasetya, P. (2021). *Regulasi emosi warga binaan dan anak jalanan*. Penerbit NEM.
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan mendorong terciptanya *employee engagement* dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207–216.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.