

## Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance* (Studi Kasus pada PT XYZ Bandung)

Hilma Aziza Fauzya<sup>1)</sup>, Harmon Chaniago<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung

hilma.aziza.abs19@polban.ac.id

harmon@polban.ac.id

### Abstrak

**Tujuan-** Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai *employee engagement* dan *employee performance* serta bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* di PT XYZ Bandung.

**Desain/Metodologi/Pendekatan-** Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan teknik *simple random sampling* dengan melibatkan 152 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang hasilnya diolah dengan metode deskriptif dan regresi linear sederhana melalui software SPSS 25

**Temuan-** Gambaran *employee engagement* dan *employee performance* di PT XYZ Bandung masing-masing dalam keadaan “cukup” dan “baik”. Kemudian, terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel *employee engagement* terhadap *employee performance* sebesar 37,2%.

**Kata Kunci:** *Employee Engagement, Employee Performance.*

---

## Impact of Employee Engagement on Employee Performance (Case Study of PT XYZ Bandung)

### Abstract

**Purpose -** This study aims to provide an overview of *employee engagement* and *employee performance* and how the influence of *employee engagement* on *employee performance* at PT XYZ Bandung.

**Design/Methodology/Approach -** The research method used is descriptive with a quantitative approach, using a *simple random sampling* technique involving 152 respondents. Collecting data using a questionnaire whose results are processed by descriptive methods and simple linear regression through SPSS 25 . software

**Findings -** The description of *employee engagement* and *employee performance* at PT XYZ Bandung is in "adequate" and "good" conditions, respectively. Then, there is a positive and significant effect of the *employee engagement* variable on *employee performance* of 37.2%.

**Key Words:** *Employee Engagement, Employee Performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Supaya terus bisa bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain, PT XYZ Bandung sebagai perusahaan bisnis memerlukan aset sumber daya manusia yang berkualitas yakni berupa karyawan yang gigih, proaktif, dan inisiatif dalam bekerja demi keberhasilan perusahaan. Terdapat banyak strategi pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya yakni dengan melalui *employee engagement*. Harvard Business Review pada tahun (2016) menerbitkan sebuah laporan hasil penelitian mengenai “*The Impact of Employee Engagement on Performance*”, di mana sebesar 71% dari 568 responden yang berlatar belakang industri berbeda menganggap bahwa *employee engagement* menjadi faktor yang berperan penting dalam mencapai organizational success (keberhasilan organisasi) secara keseluruhan dan menduduki peringkat dua dibandingkan dengan faktor-faktor lain.

Hal ini sejalan dengan hasil laporan dari Gallup Organization (2017) bahwa dari hasil survey yang dilakukan, menunjukkan bahwa perusahaan yang karyawannya *engaged*, 21% lebih *profitable* daripada yang karyawannya tidak *engaged* dan pernyataan Devalekar (2021) perusahaan dengan karyawan yang sangat *engaged* mengungguli para pesaingnya hingga mencapai 147%. Selain itu, literature review yang ditulis oleh Motyka (2018) dimana dari 71 artikel dari 25 negara terkait *employee engagement* yang dihubungkan dengan *performance* (kinerja), seluruh hasil analisis yang dituliskan di dalam artikel-artikel tersebut mengonfirmasi bahwa terdapat keterkaitan yang erat secara statistik antara *employee engagement* dengan berbagai kategori kinerja (kinerja karyawan, kinerja perusahaan, dll.). Penelitian seputar *employee engagement* di PT XYZ Bandung sebelumnya juga pernah dilakukan oleh Fauzia & Marwansyah (2020) dengan meneliti pengaruhnya terhadap turnover intention. Akan tetapi dimensi yang digunakan untuk mengukur tingkat *employee engagement* berbeda dengan dimensi yang dilakukan pada penelitian ini sehingga gambaran hasil deskriptif yang dihasilkannya pun berbeda.

Selain itu, survey pra-penelitian yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan PT XYZ yang telah menjadi pegawai tetap lebih dari 2 tahun untuk mengetahui gambaran peningkatan kinerja karyawan menghasilkan informasi bahwa berdasar pada sudut pandang karyawan, kinerja karyawan di PT XYZ cenderung stagnan atau tidak mengalami peningkatan atau penurunan yang signifikan dengan jumlah persentase sebesar 50%. Padahal jika dilihat kepada beberapa hasil penelitian, pengaruh dari kinerja karyawan terhadap keberhasilan perusahaan sangatlah besar.

## 2. KAJIAN TEORI

### *Employee Engagement*

Definisi dari *Employee Engagement* merupakan tingkah laku secara sadar karyawan yang secara sukarela melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya, baik secara fisik, psikologis, dan emosional demi mencapai keberhasilan perusahaan. (Khan, 1990; Nienaber & Martins, 2020; Robbins & Judge, 2015; Gallup Organization, 2016; Macey et al., 2009) Ketika karyawan telah *engaged*, mereka akan menunjukkan sikap positif terhadap perusahaan dengan cara memberikan dedikasi dan kepeduliannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan dengan rasa semangat yang tinggi dan komitmen secara penuh.

Menggunakan sumbu keterlibatan karyawan dengan kepuasan karyawan, lembaga survei asal Amerika Serikat, BlessingWhite Research (2013) mengidentifikasi karyawan kedalam 5 jenis berdasarkan tingkatan keterikatannya.

1. *The Engaged (high contribution and high satisfaction)*
2. *Almost Engaged (medium to high contribution and satisfaction)*
3. *Honeymooners & Hamsters (high satisfaction but low contribution)*
4. *Crash & Burners (high contribution but low satisfaction)*
5. *The Disengaged (low contribution and satisfaction)*

Dari hasil ribuan wawancara manajerial dan *focus group discussion* mengenai apa sajakah yang dilakukan oleh para karyawan yang telah *engaged*, AON Hewwit Associates (2015) menyimpulkan bahwa seorang karyawan dapat dikatakan telah *engaged* apabila memiliki 3 aspek di bawah ini:

1. *Say*, yaitu ketika karyawan selalu membicarakan hal secara positif tentang organisasi kepada rekan kerja, calon karyawan, dan pelanggan.
2. *Stay*, yaitu ketika karyawan memiliki rasa kepemilikan yang kuat terhadap organisasi, serta merasa bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi.
3. *Strive*, yaitu ketika karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan secara optimal demi kemajuan organisasi.

Mengacu pada pernyataan Robinson et al. (2004), Anitha (2013), Elliot, G., & Corey (2018), Lockwood (2007), dan Vazirani (2007) mengenai dimensi employee engagement, dapat diambil kesimpulan bahwa belum adanya kesepakatan antara para ahli tentang dimensi *employee engagement* yang paling benar. Maka dari itu, berdasar kelima ahli tersebut, maka dapat ditarik beberapa dimensi yang memiliki kesamaan dari pendapat para ahli tersebut yang diuji di dalam penelitian ini. Dimensi-dimensi tersebut yaitu:

1. *Career Development*
2. *Communication*
3. *Leadership*
4. *Compensation*
5. *Work Environment*.

## **Dimensi Employee Engagement**

### **1. Dimensi Career Development**

Career Development adalah sebuah cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengembangkan jalan karir dari karyawannya melalui proses peningkatan kompetensi karyawan tersebut, sehingga kebutuhan dan harapan dari karyawan dapat terpenuhi. (Afifuddin, 2015; Marwansyah, 2016; Dessler, 2015; Busro, 2018). Kriswanta et al. (2021) menyatakan bahwa karyawan memiliki potensi untuk tetap bertahan di perusahaan ketika perusahaan tersebut memiliki pengembangan karir yang terancang dengan baik, dikarenakan hal tersebut berpengaruh terhadap kualitas kehidupan mereka. Menurut Hasibuan (2012), dimensi *career development* memiliki 5 buah indikator, yakni:

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Mutasi
4. Promosi Jabatan
5. Masa Kerja

### **2. Dimensi Communication**

Komunikasi bukan hanya sekedar memberikan informasi. Komunikasi merupakan sebuah proses penyampaian makna yang memiliki tujuan yang jelas dan keberhasilannya bergantung pada bagaimana informasi yang disampaikan apakah mampu diterima dengan baik ataukah tidak oleh komunikan. (Robbins & Coulter, 2018; Pongton & Suntrayuth, 2019). Komunikasi di dalam sebuah organisasi mencerminkan perihal banyaknya waktu yang dicurahkan oleh pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahan mereka. Sehingga, manajemen organisasi yang efektif didasarkan pada komunikasi yang terbuka dan suportif, terus terang, penuh kehangatan, dan bersedia untuk memilih melakukan dialog daripada monolog. Sehingga hal ini mampu menjadi pondasi kuat untuk membentuk sikap saling percaya. Menurut Sutardji (2016) dimensi *communication* memiliki 5 indikator di dalamnya, yang terdiri atas:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang semakin baik
5. Tindakan

### 3. Dimensi *Leadership*

Menurut Beck & Harter (2015), para pemimpin bertanggung jawab atas sekitar 70% dari tingkat *employee engagement* perusahaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan tingkat keterikatan karyawan, organisasi harus memiliki pemimpin yang hebat. Segala kebijakan yang ditetapkan di perusahaan pasti bergantung pada seberapa kompeten pemimpin di perusahaan tersebut. Kepemimpinan adalah sebuah ilmu yang menghasilkan suatu kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain atau anggota tim di dalam pekerjaannya demi mencapai tujuan bersama. (Terry, 1972; Fahmi, 2017; Sutrisno, 2015; Herlambang, 2014). Menurut Edison et al. (2016), indikator dari dimensi *leadership* terdiri atas:

1. Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik
2. Peduli kepada anggota dan lingkungan
3. Memacu kompetensi anggota
4. Menjaga kekompakan tim
5. Menghargai perbedaan

### 4. Dimensi *Compensation*

Dessler (2015) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk komisi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang timbul dari jalinan kerja. Lebih lengkap Marwansyah (2016) menjelaskan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbalan secara langsung ataupun tidak langsung, dalam bentuk finansial ataupun non-finansial secara adil dan layak kepada karyawan, dan imbalan tersebut merupakan bentuk balas jasa atas kontribusinya terhadap proses pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2017), terdapat 4 buah indikator di dalam dimensi *compensation*, yaitu :

1. Asuransi
2. Gaji
3. Bonus
4. Tunjangan

### 5. Dimensi *Work Environment*

Apabila merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter (2010), lingkungan kerja merujuk pada organisasi ataupun dimensi lain yang berada di luar organisasi itu sendiri yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Hal serupa juga dikatakan oleh Afandi (2018) bahwa arti dari lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat pekerja yang dapat berdampak pada pekerjaan yang mereka lakukan, seperti suhu udara, kelembapan, lubang udara, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, serta kelengkapan fasilitas untuk bekerja. Sedarmayanti (2017) membagi lingkungan kerja ke dalam 2 kategori, yaitu : 1) Lingkungan kerja fisik; 2) Lingkungan kerja non-fisik. Indikator *work environment* yang merujuk pada Sedarmayanti (2017) meliputi:

1. Lingkungan kerja fisik: cahaya, suhu udara, kebersihan, warna, keamanan, jam kerja
2. Lingkungan kerja non fisik: hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan dan bawahan.

### *Employee Performance*

*Employee performance* menjelaskan tentang hasil pencapaian atau prestasi kerja yang ditinjau dari segi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu berkenaan dengan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. (Marwansyah, 2016; Mangkunegara, 2017; Mardiyanti et al., 2018)

Seorang karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik memiliki karakteristik khas yang dapat terlihat secara langsung atau pun tidak langsung di dalam keseharian saat menjalankan tugasnya. Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa terdapat 6 ciri-ciri dari karyawan yang memiliki tingkat *employee performance* tinggi. Ciri-ciri tersebut antara lain:

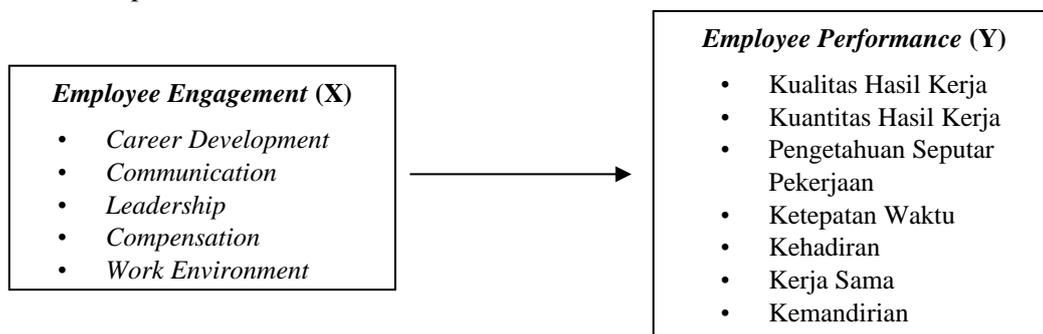
- Memiliki sikap tanggung jawab penuh di dalam melakukan pekerjaannya
- Mampu bersikap berani untuk mengambil keputusan dan menanggung risikonya
- Memiliki orientasi yang jelas dan nyata
- Memiliki rencana yang utuh di dalam pekerjaannya, serta berjuang penuh untuk mewujudkannya
- Menerapkan hasil *feedback* ke dalam seluruh kegiatan di dalam pekerjaan untuk membuatnya semakin baik
- Mencari cara untuk mewujudkan segala rencana yang telah disusun.

Berdasar pada 5 rujukan, yakni Dessler (2010); Meswantri & Awaludin (2018), Robbins & Judge (2016), dan Edison et al. (2016) di dalam penelitian ini akan diambil indikator yang dominan disampaikan oleh kelima ahli, baik dari kesamaan nama atau pun maknanya. Sehingga didapatkan 7 buah indikator untuk variabel *employee engagement* seperti berikut.

1. Kualitas Hasil Kerja
2. Kuantitas Hasil Kerja
3. Pengetahuan Seputar Pekerjaan
4. Ketepatan Waktu
5. Kehadiran
6. Kerja Sama
7. Kemandirian

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori dari para ahli, maka terbentuk sebuah kerangka pemikiran yang menjadi konsep dasar dari penelitian ini, yang dapat digambarkan seperti berikut.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber: Konsep yang dikembangkan (2022)

### HIPOTESIS

Mengacu pada kerangka pemikiran pada gambar 2. Di atas, maka hipotesis di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$H_0$  = Variabel *employee engagement* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *employee performance* di PT XYZ

$H_1$  = Variabel *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *employee performance* di PT XYZ

Nantinya, hipotesis akan dilakukan pengujian untuk membuktikan hipotesis manakah yang akan ditolak dan hipotesis manakah yang akan diterima.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Sampel dan Prosedur

Penelitian ini dilakukan di PT XYZ Bandung, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur dengan produk utama berupa cat dan bahan bangunan. PT XYZ Bandung merupakan area pusat dari PT XYZ, dengan jumlah karyawan yang menjadi responden target responden sebanyak 394 orang. Mengacu pada hasil perhitungan rumus slovin dengan jumlah populasi 394 dengan batas toleransi kesalahan sebesar 5%, maka didapatkan hasil sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 198 responden. Akan tetapi dikarenakan adanya keterbatasan waktu dan faktor lain sehingga responden yang terkumpul hanya sebesar 152 responden. Kemudian, metode pengambilan sampling yang digunakan adalah metode *simple random sampling*.

#### Metode Pengumpulan Data

Kuesioner menjadi media untuk mengumpulkan data yang akan digunakan di dalam penelitian ini. Alasan adalah dikarenakan kuesioner bersifat mudah untuk dibagikan dan tidak memerlukan biaya apapun. Di dalam kuesioner tersebut dituliskan pernyataan-pernyataan yang alternatif jawabannya berjumlah lima, sesuai dengan skala pengukuran *likert*. Kelima poin tersebut masing-masing memiliki nilai tersendiri, yakni: poin 5 = sangat setuju; poin 4 = setuju; poin 3 = netral; poin 2 = tidak setuju; poin 1 = sangat tidak setuju. Artinya, semakin besar poin yang dipilih oleh responden maka orang tersebut semakin setuju atas pernyataan yang diutarakan.

#### Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana digunakan di dalam penelitian ini, yang mana keduanya memiliki fungsi yang berbeda. Menurut Sugiyono (2018), metode analisis deskriptif merupakan sebuah cara untuk menganalisis data secara statistik dengan kegiatan utama mendeskripsikan atau memberikan gambaran mengenai data yang telah terkumpul secara apa adanya tanpa memiliki maksud untuk memberikan kesimpulan yang bersifat general. Sedangkan metode analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan dari dua buah variabel secara linear. Dari kedua variabel tersebut, salah satu merupakan variabel dependen (bebas) dan satu variabel lain merupakan variabel independen (terikat), dimana di dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *employee performance* dan variabel bebasnya adalah *employee engagement*.

#### Definisi Operasional Variabel

Variabel *employee engagement* yang menjadi variabel bebas di dalam penelitian ini terdiri dari 5 dimensi yang merupakan kesimpulan dari beberapa referensi yang dirujuk. Kelima dimensi tersebut yakni *career development* yang terdiri dari 5 buah indikator, kemudian *communication* yang terdiri dari 5 buah indikator, *compensation* yang terdiri dari 4 indikator, *leadership* yang terdiri dari 5 buah indikator, dan *work environment* yang terdiri dari 2 buah indikator. Dari keseluruhan indikator tersebut, dikarenakan masing-masing indikator memuat 2 pernyataan, maka total item yang dimiliki oleh variabel *employee engagement* terdiri dari 42 item. Sedangkan variabel *employee performance*, terdiri dari 7 indikator yang setiap indikatornya memuat 2 pernyataan juga, maka total item yang dimiliki oleh variabel *employee performance* berjumlah 14. Lebih lanjut dapat dijelaskan melalui tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel & Definisi Konsep	Dimensi	Indikator	Item
<b>Employee engagement (X)</b>  Merupakan tingkah laku secara sadar karyawan yang secara sukarela melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya, baik secara fisik, psikologis, dan emosional, demi mencapai keberhasilan perusahaan  (Kahn, 1990; Nienaber & Martins, 2020; Robbins & Judge, 2015; Gallup Organization, 2016; Macey et al., 2009)	<i>Career Development</i> (Pengembangan Karir)	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Mutasi 4. Promosi jabatan 5. Masa Kerja	1 – 10
	<i>Communication</i> (Komunikasi)	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan	11 – 20
	<i>Compensation</i> (Kompensasi)	1. Asuransi 2. Gaji 3. Bonus 4. Tunjangan	21 – 28
	<i>Leadership</i> (Kepemimpinan)	1. Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik 2. Peduli kepada anggota dan lingkungan 3. Memacu kompetensi anggota 4. Menjaga kekompakan tim 5. Menghargai perbedaan	29 – 38
	<i>Work Environment</i> (Lingkungan Kerja)	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik	39 – 42
<b>Employee Performance (Y)</b>  Merupakan hasil pencapaian atau prestasi kerja yang ditinjau dari segi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu berkenaan dengan tugas-tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.  (Mardiyanti et al., 2018; Mathis & Jackson, 2011; Marwansyah, 2016; Mangkunegara, 2017)		1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pengetahuan seputar pekerjaan 4. Ketepatan waktu 5. Kehadiran 6. Kerja sama 7. Kemandirian	43 - 56

**Sumber:** Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini (2022)

#### 4. HASIL PENELITIAN

##### Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji keabsahan sebuah instrumen, maka sebelum disebarkan ke seluruh responden, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Menurut Suliyanto (2018) validitas merupakan level akurasi dan kecermatan dari suatu alat ukur sebuah penelitian dalam melaksanakan fungsi ukurnya. Kemudian, dengan melibatkan 30 responden, 54 dari 56 item instrumen dinyatakan valid, dan 2 item yang tidak valid akan dikeluarkan dari instrumen sehingga tidak bisa diikutsertakan untuk pengujian selanjutnya. Lalu ketika uji validitas dilakukan kembali kepada data yang berjumlah 152, seluruh item yang ada di dalam kuesioner

telah memenuhi syarat validitas atau dinyatakan valid.

Sedangkan uji reliabilitas merupakan cara untuk mengukur konsistensi sebuah kuesioner di dalam sebuah penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan konsisten apabila jawaban dari responden atas item-item yang ada di dalam kuesioner bersifat tetap atau konsisten dari masa ke masa. (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas melibatkan 30 dan 152 responden di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha 30 Responden	Cronbach Alpha 152 Responden	Keterangan
1.	<i>Employee Engagement (X)</i>	0,951	0,931	Reliabel
2.	<i>Employee Performance (Y)</i>	0,879	0,821	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25 yang dikembangkan (2022)

Berdasarkan Tabel 2. di atas, kedua variabel dinyatakan reliabel karena koefisien cronbach alpha bernilai  $> 0,60$ .

### Hasil Uji Deskriptif

Pertama, untuk variabel *employee engagement*, terdapat 5 buah dimensi yang menjadi pembentuk utama dan diteliti di dalam penelitian ini. Dimensi-dimensi tersebut antara lain adalah *career development*, *communication*, *leadership*, *compensation*, dan *work environment*. Berikut hasil analisis deskriptif untuk masing-masing dimensi dari variabel *employee engagement*.

**Tabel 3. Hasil Uji Mean Variabel *Employee Engagement***

Dimensi	Mean	Std. Deviasi	Keterangan
<i>Career Development</i>	3,62	0,484	Baik
<i>Communication</i>	4,13	0,488	Baik
<i>Leadership</i>	3,89	0,557	Baik
<i>Compensation</i>	3,40	0,547	Cukup
<i>Work Environment</i>	4,15	0,528	Baik
Variabel <i>Employee Engagement</i> = 3,20 (Cukup)			

Sumber: Output SPSS 25 yang dikembangkan (2022)

Kedua, untuk variabel *employee performance* terdapat 7 buah indikator yang diuji di dalam penelitian ini. Dengan menggunakan bantuan software SPSS 25, berikut hasil uji deskriptif dari variabel *employee performance* yang disajikan di dalam sebuah tabel di bawah ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Mean Variabel *Employee Performance***

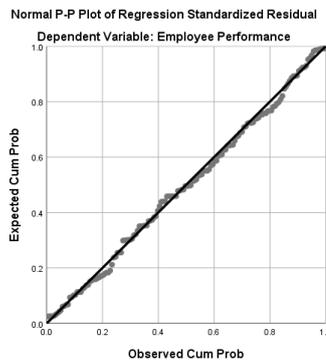
Indikator	Mean	Std. deviasi	Keterangan
Kualitas Kerja	3,89	0,632	Baik
Kuantitas Kerja	3,76	0,635	Baik
Pengetahuan Seputar Pekerjaan	4,29	0,553	Sangat Baik
Ketepatan Waktu	3,66	0,599	Baik
Kehadiran	4,01	0,948	Baik
Kerja Sama	4,18	0,649	Baik
Kemandirian	4,26	0,611	Sangat Baik
Variabel <i>Employee Performance</i> = 4,01 (Baik)			

Sumber: Output SPSS 25 yang dikembangkan (2022)

**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Uji analisis regresi linear sederhana dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas yakni *Employee Engagement* (X) terhadap variabel terikat yakni *Employee Performance* (Y). Namun sebelum dilakukan analisis ini, data yang terkumpul sebaiknya dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk mendapatkan hasil regresi yang tidak bias dan konsisten.

Di dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas yang memiliki fungsi untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi secara normal ataukah tidak. Uji normalitas di dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS 25. Berikut output serta penjelasannya.



**Gambar 2. P-Plot Sebagai Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas yang telah dilakukan menghasilkan grafik *Normal Probability Plot* (P-Plot) yang terdistribusi secara normal. Hal tersebut dilihat dari penyebaran titik yang mengikuti garis diagonal di dalam grafik.

Setelah uji normalitas dilakukan dan didapatkan hasil bahwa data telah berdistribusi normal, maka analisis regresi bisa dilakukan. Untuk menganalisisnya, maka menggunakan bantuan software SPSS 25 yang akan dipaparkan secara per tahap seperti berikut.

**1) Persamaan Regresi Linear Sederhana**

Di bawah ini merupakan tabel Coefficient yang merupakan salah satu output dari uji regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan software SPSS 25.

**Tabel 5. Coefficients Regresi**

Coefficients					
	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	21,132	3,301		6,402	0,000
<i>Employee Engagement</i>	0,198	0,021	0,610	9,432	0,000

Sumber: Output SPSS 25 yang dikembangkan (2022)

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi yang apabila diaplikasikan kedalam rumus persamaan regresi adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bX \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = 2,132 + 0,610X$$

Persamaan tersebut mengandung arti bahwa jika variabel *employee engagement* (X) bertambah 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel *employee performance* (Y) sebesar 0,610.

## 2) Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T atau uji parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel dependen terhadap variabel independen di dalam penelitian ini atau dengan kata lain menguji hipotesis yang sebelumnya. Berikut output hasil uji t oleh software SPSS 25 yang telah disajikan di dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 6. Hasil Uji T**

Coefficients		
Model	t	Sig.
(Constant)	6,402	0,000
Employee Engagement	9,432	0,000

Sumber: Output SPSS 25 yang dikembangkan (2022)

Pada output SPSS di atas, nilai  $T_{hitung}$  adalah sebesar 9,432. Jika derajat kebebasan ( $df = N - 2$ ), maka  $df = 152 - 2 = 150$ . Mengacu pada tabel T dengan signifikansi sebesar 0,05 yang telah dilampirkan di dalam lampiran, didapatkan nilai  $T_{tabel}$  sebesar 1,976. Maka, jika dilakukan perbandingan antara  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$ , maka dapat terlihat bahwa  $9,432 (T_{hitung}) > 1,976 (T_{tabel})$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau variabel *Employee Engagement* memiliki pengaruh terhadap variabel *Employee Performance*.

## 3) Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Nilai dari koefisien determinasi menggambarkan seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat di dalam sebuah penelitian. Sedangkan koefisien korelasi menunjukkan kuat pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Berikut hasil uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi menggunakan SPSS 25

**Tabel 7. Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,610	0,372	0,368	4,307

Sumber: Output SPSS 25 yang dikembangkan (2022)

Berdasarkan output dari tabel 7. tersebut, dapat diperoleh kesimpulan:

1. Nilai R Square atau koefisien determinasi di dalam penelitian ini adalah sebesar 0,372 atau 37,2%.
2. Nilai R atau koefisien korelasi di dalam penelitian ini adalah sebesar 0,610.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan memberikan gambaran kesimpulan bahwa *employee engagement* di PT XYZ berada dalam kategori “cukup”. Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzia (2018) dengan lokasi penelitian yang sama, dimana hasil analisis deskriptif dari variabel *employee engagement* di PT XYZ berada dalam kategori “baik”. Perbedaan ini didasari karena berbedanya dimensi dari variabel *employee engagement* yang digunakan, yakni pada penelitian Fauzia (2018) menggunakan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, sedangkan di dalam penelitian ini menggunakan

dimensi *career development*, *communication*, *leadership*, *compensation*, dan *work environment*. Sehingga menimbulkan perbedaan perspektif yang diambil dan berimbas pada kesimpulan yang dihasilkan.

*Work environment* yang menjadi dimensi dengan nilai mean terbesar di dalam penelitian ini, memiliki pengaruh yang kuat dalam membangun rasa nyaman dan aman para karyawan ketika bekerja di perusahaan. Ruang kerja yang aman dan nyaman mendukung efektivitas kinerja yang dihasilkan karyawan, selain itu para rekan kerja serta pemimpin yang ramah dan saling mendukung satu sama lain menjadi pendongkrak semangat untuk menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik.

Sedangkan di sisi lain, dimensi *compensation* yang menjadi dimensi *employee engagement* dengan nilai mean terkecil. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara singkat secara informal dengan beberapa karyawan disana mengenai apa alasan utama mereka masih bertahan di PT XYZ. Kemudian, jawaban yang paling sering didapatkan adalah karena mereka merasa 'nyaman'. Entah itu dari leadernya atau pun rekan kerja di perusahaan.

Menurut AON Hewwit Associates (2015) ketika membicarakan perihal *employee engagement*, maka hal tersebut merujuk pada kinerja yang lebih baik. Pernyataan tersebut dapat dinyatakan benar, dikarenakan berdasar pada hasil analisis regresi didapatkan bahwa terdapat kaitan erat antara *employee engagement* dengan *employee performance* yang bersifat positif dan signifikan. Artinya, peningkatan *employee engagement* akan menyebabkan peningkatan pula pada *employee performance*.

Kurangnya kesadaran untuk memperhatikan aspek *employee engagement* dapat memberikan kerugian bagi perusahaan. Karena selain berdampak pada *employee performance*, *employee engagement* yang secara singkat merupakan sikap positif yang dilakukan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dapat mempengaruhi suasana di tempat kerja, image perusahaan, bahkan meningkatnya turnover. Dikarenakan, jika mengacu pada jenis-jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement* yang dikemukakan oleh BlessingWhite Research (2013), karyawan dengan tingkat *engagement* terendah yakni para "The Disengaged", memiliki perilaku yang negatif di dalam kesehariannya. Misalnya, mereka cenderung selalu mengeluh dan membicarakan hal-hal buruk tentang perusahaan ke semua orang. Selain dapat berdampak buruk bagi image perusahaan, keluhan-keluhan yang dilontarkan oleh karyawan tersebut dapat memicu suasana negatif dan ditakutkan menular kepada karyawan lainnya. Suasana kerja yang negatif akan menimbulkan ketidaknyamanan karyawan ketika bekerja, dan hal tersebut akan berdampak pada kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan.

Hasil dari penelitian ini, yakni bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *employee engagement* terhadap variabel *employee performance*, sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Anitha (2013) yang berjudul "Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance" dengan kesimpulan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *employee performance*. Akan tetapi terdapat juga penelitian yang tidak selaras, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Joushan et al. (2015) yang memiliki kesimpulan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tentu saja perbedaan ini terjadi disebabkan keadaan perusahaan yang berbeda juga dimensi atau indikator yang digunakan di dalam penelitian berbeda dengan penelitian ini.

Kemudian, terdapat keterbatasan di dalam penelitian ini, yakni terkait jumlah responden yang tidak memenuhi jumlah minimum dari hasil perhitungan rumus slovin, di mana jumlah minimal responden yang seharusnya terlibat adalah sebanyak 198, akan tetapi hanya mampu mengumpulkan sebanyak 152 responden saja. Sehingga hasil dari penelitian ini kurang dapat

merepresentasikan keadaannya secara general dikarenakan adanya keterbatasan waktu yang menjadikannya tidak bisa menunggu lebih lama untuk mencapai jumlah responden yang ideal.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Gambaran tingkat *employee engagement* di PT XYZ berada dalam kategori “cukup”, sedangkan gambaran tingkat *employee performance* di PT XYZ berada dalam kategori “baik”. Selain itu, dari lima dimensi *employee engagement* meliputi *career development*, *communication*, *leadership*, *compensation*, dan *work environment*, dari hasil uji mean menunjukkan bahwa 4 dari 5 dimensi berada dalam kategori “baik” kecuali dimensi *compensation* yang berada pada kategori “cukup”.

Variabel *employee engagement* sebagai variabel independen (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *employee performance* sebagai variabel dependen (Y). Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R square), jumlah pengaruh yang diakibatkan dari variabel *employee engagement* terhadap variabel *employee performance* adalah sebesar 37,2% yang artinya setiap terjadi penambahan nilai sebesar 1 pada variabel *employee engagement*, maka akan menambah nilai dari variabel *employee performance* sebesar 0,372. Kemudian sisanya, yakni sebesar 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### Saran

Berikut ini saran yang dapat diterapkan oleh pihak-pihak terkait yang disusun berdasarkan hasil analisis dan kaitannya dengan setiap dimensi dan indikator yang digunakan di dalam penelitian ini.

#### 1. Bagi perusahaan

Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan variabel *employee engagement* di perusahaan dengan cara berupaya untuk meningkatkan nilai dari setiap dimensi yang menjadi pembentuk *employee engagement*. Misalnya lebih mengaktifkan serta mengupdate sistem pengembangan karir yang saat ini dimiliki supaya hasilnya lebih optimal, mengadakan acara-acara yang dapat meningkatkan komunikasi antara karyawan yang tidak hanya di dalam satu departemen saja tetapi juga antar departemen bahkan dengan karyawan yang ada di area cabang, merangkul seluruh anggota timnya tanpa membeda-bedakan untuk menjaga kekompakan tim dan anggota dari tim merasa bahwa kehadiran mereka diakui, memperhatikan perihal sistem pemberian kompensasi untuk karyawan seperti asuransi, bonus, dan tunjangan supaya lebih baik lagi, melakukan survey perihal *employee engagement* dalam periode tertentu untuk mengetahui tingkat *employee engagement* di perusahaan, sehingga dapat menjadi acuan bagi tahun-tahun selanjutnya supaya lebih baik.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya supaya bisa menggunakan variabel lain untuk mencari tahu hubungannya dengan variabel *employee engagement*, misalnya dengan loyalitas karyawan, kepuasan karyawan, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior*, dan lainnya yang tak kalah penting untuk membantu keberhasilan perusahaan. Kemudian, lebih bisa manage waktu ketika masa pencarian data dan tidak memuat terlalu banyak pertanyaan di dalam instrumen penelitian supaya dapat lebih menarik banyak responden sehingga mampu memenuhi jumlah minimum responden yang diperlukan.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afifuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- AON Hewwit Associates. (2015). *Aon Hewitt's Model of Employee Engagement*. <https://www.asia.aonhumancapital.com/document-files/thought-leadership/people-and->

- performance/model-of-employee-engagement.pdf
- BlessingWhite Research. (2013). *Employee Engagement Research Update* (Issue January). <https://blessingwhite.com/wp-content/uploads/2018/11/Employee-Engagement-Research-Report-2013.pdf>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). PT Indeks.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Salemba Empat.
- Devalekar, A. (2021). *Why High Employee Engagement Results In Accelerated Revenue Growth*. 14 Juli. <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/07/14/why-high-employee-engagement-results-in-accelerated-revenue-growth/?sh=3b9fcf26597b>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Elliot, G., & Corey, D. (2018). *Build it The Rebel Playbook for World-Class Employee Engagement*. John Wiley & Sons Inc.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.
- Fauzia, N. K. (2018). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung*. Politeknik Negeri Bandung.
- Fauzia, N. K., & Marwansyah. (2020). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung*. 6(1), 33–42. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/an/article/download/1873/1490/>
- Gallup Organization. (2016). *What Is Employee Engagement and How Do You Improve It?* <https://www.gallup.com/workplace/285674/improve-employee-engagement-workplace.aspx>
- Gallup Organization. (2017). *State of The American Workplace*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harvard Business Review. (2016). *The Impact of Employee Engagement on Performance*.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (13th ed.). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herlambang, S. (2014). *Perilaku Organisasi: Cara Mudah Mempelajari Perilaku Manusia dalam Sebuah Organisasi*. Gosyen Publishing.
- J., A. (2013). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN ( Persero ) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), 697–703.
- Khan, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement of Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kriswanta, K., Mulyono, A., Iskandar, H., Haris Pratama, F., Wiji Astuti, D., & Aulia, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Niat untuk Tinggal dengan Keterikatan Kerja sebagai Intervening. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 37–46. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.135>
- Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging integrated IS for competitive advantage*. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2007.324>
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. Wiley-Blackwell.
- Mangkunegara, A. P. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

- Mardiyanti, O. A., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2018). The Effect Of Financial Compensation And Nonfinancial Compensation On Employees' Performance Throgh Job Satisfation as an Intervening Variable. In *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management - Thirteenth Edition* (13th ed.). Cengage Learning.
- Meswantri, M., & Awaludin, A. (2018). International Review of Management and Marketing Determinant of Employee Engagement and its Implications on Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 8(3), 36–44. <http://www.econjournals.com>
- Motyka, B. (2018). Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, 54(3), 227–244. <https://doi.org/10.2478/ijme-2018-0018>
- Nienaber, H., & Martins, N. (2020). Exploratory study: Determine which dimensions enhance the levels of employee engagement to improve organisational effectiveness. *TQM Journal*, 32(3), 475–495. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2019-0151>
- Pongton, P., & Suntrayuth, S. (2019). Communication satisfaction, employee engagement, job satisfaction, and job performance in higher education instituti. *ABAC Journal*, 39(3), 90–110.
- Randal, B., & Harter, J. (2015). *Managers Account for 70% of Variance in Employee Engagement*. Gallup Business Journal. <https://news.gallup.com/businessjournal/182792/managers-account-variance-employee-engagement.aspx>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajement* (10th ed.). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14 (ed.)). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi Baha). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement Brighton*. <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/408.pdf>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Job Demands, Job Resoources, and Their Relationship With Burnout Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Andi Offset.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Terry, G. R. (1972). *Principle of Management*. R. D. Irwin.
- Vazirani, N. (2007). *Employee Engagement* (05/07; WPS05). [https://www.academia.edu/33624588/Employee\\_Engagement\\_SIES\\_College\\_of\\_Management\\_Studies\\_Working\\_Paper\\_Series](https://www.academia.edu/33624588/Employee_Engagement_SIES_College_of_Management_Studies_Working_Paper_Series)