

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KELUARGA PRODUSEN SENAPAN ANGIN

Princes Grace Lewiuci dan Ronny H. Mustamu

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: princesgracel@yahoo.co.id ; mustamu@petra.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* yang terbagi menjadi 3 dimensi yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* terhadap kinerja karyawan di subjek penelitian. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 80 orang karyawan. Analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda dengan alat uji SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *vigor*, *dedication*, dan *absorption* secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci—*Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Globalisasi yang terjadi pada awal abad 21 telah menyebabkan banyak perubahan di dalam dunia. Perubahan tersebut membawa dampak ke banyak bidang. Bidang ekonomi terkena dampak yang sangat besar karena adanya pengaruh globalisasi (Prakoso, 2013). Karena adanya globalisasi ekonomi yang terjadi, batas-batas suatu negara akan menyempit dan menyebabkan keterkaitan antara ekonomi nasional dengan perekonomian internasional akan semakin erat dan hal ini menyebabkan kompetisi di pasar perdagangan barang dan jasa semakin sengit sehingga membuka peluang dari dalam negeri ke pasar internasional maupun sebaliknya menjadi lebih kompetitif (Choo, Mat & Al-Omari, 2013).

Kondisi yang terjadi di dalam pasar perdagangan barang dan jasa yang semakin kompetitif ini menyebabkan perusahaan harus menyikapinya dengan baik agar keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) mereka terlihat lebih menonjol. Salah satu sumber daya perusahaan yang harus dikelola dengan baik adalah sumber daya manusia (Susilo, 2014).

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan progresif dapat menjadi awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia semakin dianggap penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena kunci keberhasilan untuk memenangkan bisnis agar mampu *survive* dan berkembang berada pada sumber daya manusia selaku pelaku bisnis (Handoko, 2001).

Agar sumber daya manusia bekerja dengan maksimal, maka karyawan harus memiliki keterikatan dengan perusahaan (Gallup, 2004). Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan

organisasional (Lockwood, 2007). Menurut Bakker dan Demerouti (2008), “karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau banyak menyelesaikan hal-hal di tempat kerja.” Ketika karyawan terikat, secara otomatis mereka akan meningkatkan kinerjanya selaras dengan *goal* yang ingin dicapai oleh perusahaan. Penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan hubungan keterlibatan karyawan dengan hasil kerja yang positif, seperti tingkat konflik rendah, kinerja tinggi, dan hasil bisnis yang positif (Hallberg & Schaufeli, 2006; Saks, 2006; Schaufeli dan Bakker, 2004).

Saat ini, industri kerajinan senapan angin menjadi salah satu bisnis yang cukup berprospek di Indonesia. Jumlah pelaku usaha di industri ini menunjukkan angka yang meningkat dari waktu ke waktu. Kabupaten Kediri, Jawa Timur juga menjadi salah satu sentra kerajinan senapan angin di Indonesia. Perkembangan pada industri ini menyebabkan persaingan di dalam industri semakin kompetitif.

Subjek penelitian adalah perusahaan bisnis keluarga yang berbentuk badan hukum perseroan terbatas yang bergerak di industri kerajinan senapan angin dan memproduksi senapan angin dalam skala nasional. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 2004, bertempat di Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur.

Permasalahan yang ada di dalam perusahaan ini adalah rendahnya keterikatan sumber daya manusia perusahaan dengan perusahaan, sehingga berakibat timbulnya berbagai permasalahan. Pertama, seringnya terjadi ketidaksesuaian standar antara barang yang diproduksi oleh sumber daya manusia dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003), permasalahan seperti ini merupakan ciri keterikatan sumber daya manusia berdasarkan elemen *vigor*.

Kedua, adanya sumber daya manusia yang terlihat kurang bersemangat dan antusias ketika melakukan pekerjaannya sehingga menyebabkan proses produksi memakan waktu lebih lama atau dalam kata lain tidak efisien dan pengiriman barang ke pembeli menjadi lambat. Permasalahan ini mencirikan keterikatan sumber daya manusia dalam elemen *dedication*.

Ketiga, sumber daya manusia dinilai oleh pemilik hanya bekerja dengan pola datang, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, lalu pulang begitu saja. Pemilik menilai selama ini kinerja sumber daya manusia di perusahaannya tidak progresif. Permasalahan seperti ini merupakan ciri keterikatan sumber daya manusia berdasarkan elemen *absorption*. Menurut Susilo (2014), jika permasalahan yang terjadi seperti ini tidak dikelola dan disikapi dengan baik, maka perusahaan akan kesulitan untuk berkembang.

Peran kinerja dari setiap sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi penting karena mengingat perusahaan ini bergerak di bidang produksi barang. Sumber daya manusia dituntut untuk bisa membuat hasil keluaran (*output*) yang dihasilkan minimal menyamai atau melebihi standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan ini berjumlah total 80 orang yang terbagi ke dalam lima departemen, yaitu produksi, pembelian, pemasaran, pengiriman dan keuangan.

Karena mayoritas sumber daya manusia dari perusahaan ini adalah pekerja yang dimana hasil kinerjanya akan berdampak langsung dengan *performance* perusahaan, maka peneliti menganggap penelitian ini penting dan menarik untuk dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif *vigor*, *dedication*, dan *absorption* pada kinerja karyawan di subjek penelitian.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *employee engagement* oleh Schaufeli (2003) yang terdiri dari tiga elemen yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Vigor merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. *Vigor* ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian untuk melakukan usaha sekuat tenaga, keinginan, kemauan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan, tetap gigih, tidak mudah menyerah, semangat dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan (Schaufeli dan Bakker, 2003).

Dedication merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. *Dedication* menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempatnya bekerja, tetap terinspirasi dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Schaufeli dan Bakker, 2003).

Absorption merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorption* menggambarkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya. Di saat melakukan pekerjaannya, mereka cenderung membuat waktu berlalu dengan begitu cepat sehingga mereka merasa sulit untuk melepaskan atau memisahkan diri dengan pekerjaan. (Perrin, 2003; Schaufeli dan Bakker, 2003).

Tipe Karyawan berdasarkan tingkat *Employee Engagement*

Gallup Organization (2004) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement* yaitu:

1. *Engaged*

Karyawan yang *engaged* (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang.

2. *Not Engaged*

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang organisasi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja.

3. *Actively Disengaged*

Karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

Sedangkan, teori kinerja karyawan yang digunakan adalah teori Mangkunegara (2009) yang mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja karyawan adalah:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2009).

Hubungan antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan elemen yang penting dalam sebuah perusahaan. Menurut Macey et al. (1992) sumber daya manusia berperan dalam proses strategik (sebagai

konsultan, penilai, pendiagnosa, agen perubahan, katalisator, mitra bisnis dan manajer biaya), aspek legal (sebagai auditor, konsultan, pemberi atau *provider*, dan pendamai), aspek operasional (sebagai peredam permasalahan, agen perubahan, penasehat karyawan, fasilitator, formulator dan konsultan kebijakan). Ketika karyawan merasa puas dan termotivasi maka mereka akan peduli, merasa memiliki, atau mengabdikan diri terhadap organisasi secara maksimal dan bekerja secara tim untuk meningkatkan *performance* bagi organisasi.

Karyawan yang memiliki keterikatan akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya (Marciano, 2010). Sebaliknya hasil dari rendahnya keterikatan karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga meningkatkan keinginan berpindah, menurunkan kepuasan pelayanan pelanggan dan meningkatkan ketidakhadiran (Cataldo, 2011).

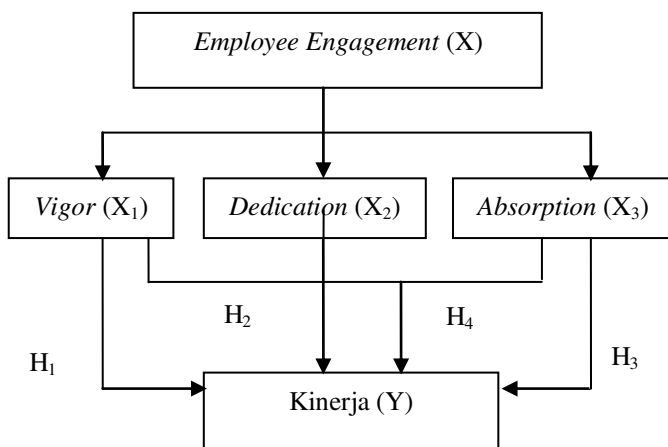
Dengan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui upaya peningkatan *employee engagement*. Robinson et al. (2004) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan (dalam Litile, 2006). Hal senada juga diungkapkan Siddhanta dan Roy (2010) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

Berhubungan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, maka peneliti sepakat bahwa *employee engagement* merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, apabila karyawan memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya maka akan mempermudah perusahaan dalam mewujudkan visi perusahaannya. Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di subjek penelitian.

X_{1,4}

Kerangka Penelitian

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Dengan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh positif *vigor* terhadap kinerja karyawan di subjek penelitian

- H₂: Terdapat pengaruh positif *dedication* terhadap kinerja karyawan di subjek penelitian
- H₃: Terdapat pengaruh positif *absorption* terhadap kinerja karyawan di subjek penelitian
- H₄: Terdapat pengaruh positif *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di subjek penelitian

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatif yang bertujuan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasi atau menjelaskan hubungan, perbedaan, maupun pengaruh antar variable (Bungin, 2011). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *vigor* (X₁), *dedication* (X₂), *absorption* (X₃) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada subjek penelitian yang berjumlah 80 orang. Teknik penentuan sampel (*sampling*) menggunakan teknik sensus sehingga semua anggota populasi dijadikan sample.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional masing-masing variabel adalah:

a. *Vigor* (X₁)

Vigor merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mental ketika melakukan pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *vigor* adalah sebagai berikut:

- X_{1,1} Karyawan memiliki energi yang tinggi ketika bekerja
- X_{1,2} Karyawan bersedia mengerahkan seluruh energinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan
- X_{1,3} Karyawan merasa bersemangat ketika bekerja
- X_{1,4} Karyawan pantang menyerah

b. *Dedication* (X₂)

Dedication merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *dedication* adalah sebagai berikut:

- X_{2,1} Karyawan merasa antusias dengan pekerjaannya
- X_{2,2} Karyawan merasa pekerjaannya menantang
- X_{2,3} Karyawan merasa pekerjaannya memiliki tujuan yang jelas
- X_{2,4} Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan bermakna
- X_{2,5} Karyawan merasa pekerjaannya menginspirasi
- X_{2,6} Karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempatnya bekerja
- X_{2,7} Karyawan merasa bangga dengan pekerjaannya
- X_{2,8} Karyawan merasa sebagai bagian dari perusahaan
- X_{2,9} Karyawan mau bekerja lebih untuk perusahaan
- X_{2,10} Karyawan merasa turut memiliki andil dalam kesuksesan perusahaan

c. *Absorption* (X_3)

Absorption merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya dan tidak bisa terlepas dengan pekerjaannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel variabel *absorption* adalah sebagai berikut:

- $X_{3,1}$ Karyawan serius dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan
- $X_{3,2}$ Karyawan terbenam di dalam pekerjaannya
- $X_{3,3}$ Karyawan merasa ada yang kurang ketika tidak masuk kerja
- $X_{3,4}$ Karyawan sulit untuk bersikap acuh dengan pekerjaannya
- $X_{3,5}$ Karyawan mampu menjaga rahasia perusahaan
- $X_{3,6}$ Karyawan tidak berpikir untuk berpindah kerja ke tempat lain

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang ditugaskan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur menggunakan empat dimensi yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

- Y_1 Karyawan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan
- Y_2 Karyawan memiliki konsistensi yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaannya
- Y_3 Karyawan selalu berusaha mencoba pekerjaan yang sulit dan menantang
- Y_4 Karyawan berusaha keras meningkatkan prestasi kerja
- Y_5 Karyawan memiliki ketelitian dalam bekerja
- Y_6 Karyawan selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja
- Y_7 Karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara akurat

2. Kuantitas

- Y_8 Karyawan dapat bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan
- Y_9 Karyawan mengerjakan pekerjaannya tepat waktu
- Y_{10} Karyawan mengerjakan pekerjaannya lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan

3. Pelaksanaan tugas

- Y_{11} Karyawan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
- Y_{12} Karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka tanpa bantuan orang lain
- Y_{13} Karyawan hanya membutuhkan pengawasan yang sedikit untuk dapat bekerja dengan baik
- Y_{14} Karyawan memiliki inisiatif dalam menjalankan tugasnya tanpa harus diperintah terlebih dahulu

- Y_{15} Karyawan dapat mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaannya
- Y_{16} Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan, pimpinan/bawahan

4. Tanggung jawab

- Y_{17} Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan
- Y_{18} Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya
- Y_{19} Karyawan berterus terang kepada atasan ketika melakukan kesalahan
- Y_{20} Karyawan berani menanggung resiko atas kesalahan yang diperbuatnya

Teknik pengumpulan data akan dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada sample yang berisi pernyataan-pernyataan dengan menggunakan skala likert.

Teknik pengolahan data akan dilakukan dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Kemudian, data akan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Lalu, hipotesis akan diuji secara parsial menggunakan uji T, dan diuji secara simultan menggunakan uji F.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Profil Responden

Dari 74 orang karyawan yang menjadi responden penelitian ini, dilihat dari jenis kelaminnya, mayoritas responden adalah laki-laki, dengan jumlah karyawan sebanyak 68 orang (91.1%). Berusia < 25 tahun adalah sebanyak 31 orang (41.9%). Dilihat dari pendidikan terakhirnya, mayoritas pendidikan terakhir responden adalah SMA, dengan jumlah karyawan sebanyak 58 orang (78.4%). Sedangkan jika dilihat dari lama karyawan bekerja di subjek penelitian, maka mayoritas responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di subjek penelitian selama 15 tahun.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara *vigor*, *dedication*, dan *absorption* terhadap kinerja karyawan PT. Mulya Jaya Indonesia. Selanjutnya, model regresi yang terbentuk berdasarkan hasil program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22.0 adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,432 + 0,303X_1 + 0,217X_2 + 0,140X_3$$

Keterangan :

- Y = Variabel Kinerja karyawan
- X_1 = Variabel *Vigor*
- X_2 = Variabel *Dedication*
- X_3 = Variabel *Absorption*

Tabel 1
Model Regresi

Model	Koefisiensi Regresi
Konstanta	1,432
<i>Vigor</i>	0,303
<i>Dedication</i>	0,217
<i>Absorption</i>	0,140

Berdasarkan Tabel , dapat diketahui bahwa variabel *vigor* (X_1), *dedication* (X_2) dan variabel *absorption* (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini, jika variabel *vigor* (X_1) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,303. Selanjutnya, apabila variabel *dedication* (X_2) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,217. Selanjutnya, apabila variabel *absorption* (X_3) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,140.

Tabel 2.
Korelasi dan Koefisien Determinasi Berganda

R	R ²
0,773	0,598

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,773, yang berarti ada keterkaitan erat antara *vigor* (X_1), *dedication* (X_2) dan variabel *absorption* (X_3) dengan kinerja karyawan di subjek penelitian. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R²) adalah sebesar 0,598, yang berarti kinerja karyawan di subjek penelitian dipengaruhi oleh *vigor*, *dedication* dan *absorption* yaitu sebesar 59,8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 3
Hasil uji t

Variabel Bebas	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
<i>Vigor</i>	.303	.094	.344	3.213	.002
<i>Dedication</i>	.217	.084	.310	2.571	.012
<i>Absorption</i>	.140	.058	.239	2.411	.019

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi t_{hitung} dari *vigor* (X_1) adalah 0,002; maka H_{a-1} diterima dan H_{0-1} ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *vigor* (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di subjek penelitian.

Nilai signifikansi t_{hitung} dari *dedication* (X_2) adalah 0,012; maka H_{a-2} diterima dan H_{0-2} ditolak, sehingga dapat

disimpulkan bahwa *dedication* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di subjek penelitian.

Nilai signifikansi t_{hitung} dari *absorption* (X_3) adalah 0,019; maka H_{a-3} diterima dan H_{0-3} ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *absorption* (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di subjek penelitian.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4
Hasil uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.986	3	1.662	34.644	.000 ^a
	Residual	3.358	70	.048		
	Total	8.345	73			
a. Predictors: (Constant), x1, x2, x3						
b. Dependent Variable: y						

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari F_{hitung} adalah 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa H_{0-4} ditolak dan H_{a-4} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *vigor* (X_1), *dedication* (X_2) dan *absorption* (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di subjek penelitian.

Pembahasan

Di dalam latar belakang masalah pada saat pra survei muncul permasalahan yang ada di dalam perusahaan, yaitu seringnya terjadi ketidaksesuaian standar yang dimana merupakan ciri *employee engagement* berdasarkan elemen *vigor*, kemudian proses produksi yang tidak efisien yang merupakan ciri *employee engagement* berdasarkan elemen *dedication*, dan tidak progresifnya sumber daya manusia perusahaan yang merupakan ciri dari rendahnya *employee engagement* berdasarkan elemen *absorption*. Namun, setelah dilakukan penelitian, hasil analisis secara kuantitatif menunjukkan bahwa hasil dari *employee engagement* di perusahaan “positif atau baik”, sehingga permasalahan perusahaan tersebut dapat diartikan menjadi dua hal, yaitu hanya sekedar predisposisi narasumber berbasis klaim atau permasalahan tersebut memang betul adanya, namun tidak bisa dijawab dengan penelitian kuantitatif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini telah menunjukkan adanya penerimaan terhadap keempat hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, dimana:

1. Signifikansi dari t_{hitung} dari *vigor* (X_1) adalah 0,002, telah menunjukkan bahwa *vigor* (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di subjek penelitian.
2. Signifikansi dari t_{hitung} dari *dedication* (X_2) adalah 0,012, sehingga dapat disimpulkan bahwa *dedication* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di subjek penelitian..

3. Signifikansi dari t_{hitung} dari *absorption* (X_3) adalah 0,019, sehingga dapat disimpulkan bahwa *absorption* (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di subjek penelitian.
4. Signifikansi dari F_{hitung} sebesar 0,000, telah menunjukkan bahwa *vigor* (X_1), *dedication* (X_2) dan variabel *absorption* (X_3) atau *employee engagement* (X) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di subjek penelitian. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Auzi Annisa dan Pantius Drahen Soeling (2013) serta Maha Ahmed Zaki Dajani (2015) yang menjelaskan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dipahami bahwa hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Vigor* (X_1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di subjek penelitian. Hal ini berarti semakin baik nilai *vigor* yang dianut oleh karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.
2. *Dedication* (X_2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di subjek penelitian. Hal ini berarti semakin baik nilai *dedication* yang dianut oleh karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.
3. *Absorption* (X_3) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di subjek penelitian. Hal ini berarti semakin baik nilai *absorption* yang dianut oleh karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.
4. Variabel *vigor* (X_1), *dedication* (X_2) dan *absorption* (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di subjek penelitian. Hal ini membuktikan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di subjek penelitian. Hal ini berarti semakin baik nilai *employee engagement* yang dianut oleh karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran yang bisa diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Mayoritas karyawan memiliki penilaian yang positif (“Baik”) mengenai variabel *vigor* (X_1), variabel *dedication* (X_2) dan variabel *absorption* (X_3). Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen subjek penelitian untuk terus menjaga keterikatan dengan karyawan, agar para karyawan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Upaya yang bisa dilakukan antara lain, membina dan menjaga

hubungan antara pimpinan dengan karyawan agar tetap harmonis, pengadaan pelatihan atau *workshop*, serta ramah tamah atau *gathering* minimal satu bulan sekali.

2. Hasil penelitian menunjukkan jika *absorption* (X_3) memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya manajemen subjek penelitian harus dapat meningkatkan keterikatan karyawan dalam hal memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya dan tidak bisa terlepas dengan pekerjaannya. Upaya peningkatan keterikatan karyawan bisa dilakukan dengan cara diadakannya ramah tamah atau *gathering* untuk seluruh karyawan minimal satu bulan sekali untuk mempererat emosional karyawan terhadap perusahaan. Sehingga, diharapkan dengan upaya tersebut karyawan akan sulit terlepas dengan pekerjaannya.
3. Di dalam latar belakang masalah pada saat pra survei muncul permasalahan yang ada di dalam perusahaan, namun setelah dilakukan penelitian, hasil analisis secara kuantitatif menunjukkan bahwa hasil dari *employee engagement* di perusahaan “positif atau baik”, maka permasalahan perusahaan tersebut bisa diteliti ulang dengan menggunakan metode kualitatif agar lebih mendalam dan didapatkan solusi yang lebih tepat yang tidak bisa ditemukan dengan penelitian secara kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demand-Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Journal of Human Resource Management*. 43(1). 83-104.
- Bungin, B. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya* (2nd ed.). Jakarta: Kencana.
- Choo, L.S., Mat, N., & Al-Omari, M. (2013). Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of Malaysia Electronics Manufacturing Firms. *Journal of Business Strategy*. 14(1). 3-10.
- Gallup. (2004). *Employee Engagement Index Survey*, Gallup Management Journal.
- Hallberg, U.E. & Schaufeli, W.B. (2006). “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European Psychologist*, 11, 119-127.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Lockwood, N.R. (2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR’s Strategic Role Society for Human Resource Management (SHRM Research Quarterly Report)*. Alexandria: Society for Human Resource Management.
- Macey, W.H. & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.

- Mangkunegara, A.A.A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marciano, P.L. 2010. Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture Employee Engagement with the Principles of RESPECT. Mexico: McGraw Hill.
- Perrin, T. (2003). *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement*. Stamford: Towers Perrin.
- Prakoso, O.A. (2013). Quality of Worklife: Studi Indigenous pada Guru Bersuku Jawa di Jawa Tengah. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2), 43-51.
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement Report 408*. UK: Institute for Employment Studies.
- Siddhanta, A. & Roy, D. (2010). *Employee Engagement – Engaging the 21st Century Workforce*. Asian Journal Management Research.
- Smith, G.R., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement A Review of Current Thinking*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Susilo, H. *Konsep dan Peran Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (2014). Retrieved April 1, 2016 from <http://herusuilofia.lecture.ub.ac.id/2014/10/konsep-dan-peran-perencanaan-pengembangan-sumber-daya-manusia.htm>
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and Consequens of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6), 600-619.
- Schaufeli, W.B., Salanova, MM., Gonzales-Roman, V., & Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Demerouti, E., Bakker, A.B., De Boer, E. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). *UWES - Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Unpublished Manuscripy: Department of Psychology, Utrecht University.