

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA REJEKI DEWATA

Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: agneswahyuh@gmail.com ; roy@petra.ac.id

Abstrak— *Employee Engagement* ditentukan oleh lingkungan kerja, kepemimpinan, tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan kerja.

Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Rejeki Dewata. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 46 kuisioner yang valid. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana menggunakan SPSS for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci— *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat berkontribusi secara efektif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut (Saks, 2006). Riset dari beberapa peneliti yang telah dilakukan mengatakan adanya hubungan positif dari *employee engagement* dengan organisasinya yang dapat mengarah pada kinerja dan profitabilitas yang lebih baik (Choo et al, 2013).

Employee engagement menjadi topik yang paling di bicarakan dalam beberapa tahun terakhir diantara perusahaan konsultan dan media bisnis terkenal (Saks, 2006). *Employee Engagement* atau rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasinya adalah hal yang sangat penting bagi organisasi dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu perusahaan (Triple Creek Associates, 2007). Ajai Singh sebagai *master trainer* Transformasi Indonesia menyatakan bahwa *employee engagement* adalah sebuah pernyataan psikologis dimana karyawan merasa tertarik untuk ikut menentukan kesuksesan perusahaan serta memiliki keinginan dan motivasi kuat untuk berkinerja melebihi kewajibannya (sumber: employeeengagementtraining.com). Secara umum *employee engagement* dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi.

Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan adalah kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, yakni pada kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran dan energinya bahkan rela untuk lembur (sumber:

employeeengagementtraining.com).

Hal ini jelas sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan. 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). Kinerja sendiri diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011). Jika dilihat dari sudut pandang yang lain kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2011).

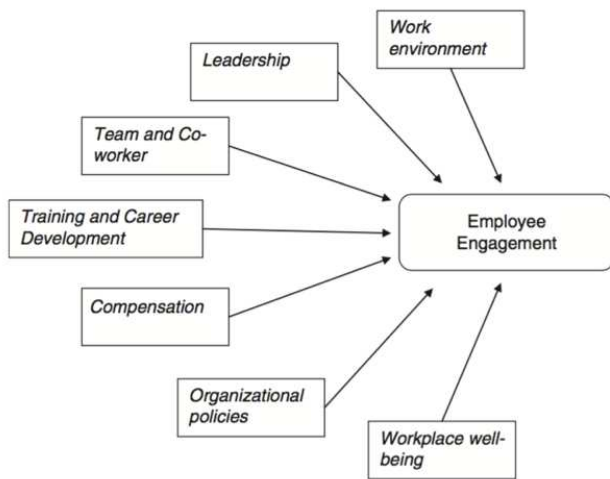
Dalam penelitian ini akan melihat bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan berdasarkan 7 faktor penentu yang telah diteliti oleh Anitha J. (*GRG School of Management Studies*, Coimbatore, India) yaitu: lingkungan kerja, kepemimpinan, tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi dan yang terakhir kesejahteraan kerja.

Penelitian ini akan mempelajari faktor-faktor yang mendominasi *employee engagement* yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Tirta Rejeki Dewata yang kemudian diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dalam mengelola manajemen sumber daya manusianya agar lebih optimal. Selain itu penelitian ini juga mempelajari faktor-faktor apa saja yang perlu diperbaiki dari manajemen perusahaan agar karyawan dapat lebih memiliki rasa terikat terhadap perusahaan yang diharapkan akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan keberlanjutan perusahaan di masa mendatang.

Berbagai peneliti dan teori mengungkapkan definisi dari *employee engagement*. Perusahaan konsultan publik yaitu Mencer mendefinisikan *employee engagement* sebagai komitmen atau motivasi yang mengacu pada keadaan psikologis dimana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan melakukan tugas dengan standar yang tinggi melebihi persyaratan yang ditugaskan. (sumber: mencerHR.com, dikutip dalam Truss et al., 2014). Perusahaan publik lainnya Hewitt (hewittassociates.com) menyatakan bahwa karyawan yang merasa terikat secara konsisten menunjukkan 3 perilaku umum yaitu: *Say, Stay, Strive*. Gallup Organization (2004) mengelompokkan karyawan dalam 3 kelompok yaitu: *Engaged, Not Engaged, Actively disengaged*.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi *employee engagement*: *Work Environment* (lingkungan kerja), *Leadership* (kepemimpinan), *Team and Co-worker* (tim dan hubungan rekan kerja), *Training and Career Development* (pelatihan dan

pengembangan karir), *Compensation* (kompensasi), *Organizational Policies, procedures, structures and systems* (kebijakan organisasi, prosedur, struktur, dan sistem), *Workplace well-being* (kesejahteraan kerja).



Gambar 1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Sumber: Anitha J. (2014), "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance" *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 63 Iss 3 pp. 308 – 323

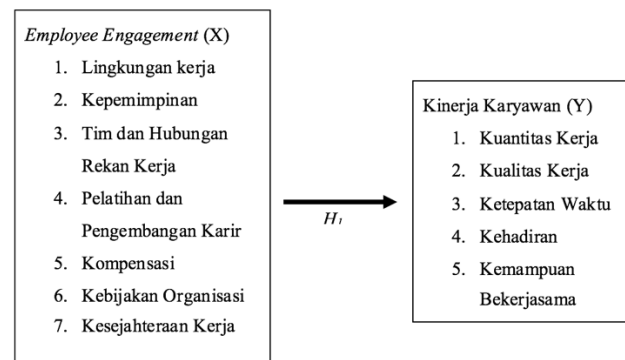
Menurut Mathis dan Jackson (2006, p.378 dalam Ramadhan & Sembiring 2014) menguraikan beberapa faktor yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Ketepatan waktu, Kehadiran, dan Kemampuan bekerjasama.

Sejumlah studi menunjukkan bahwa cara penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah fokus pada pengembangan *employee engagement*. Penelitian (Christian et al, 2011; Fleming dan Asplund, 2007; Kaya et al, 2010; Richman, 2006; Macey dan Schneider, 2008; Holbeche dan Springett, 2003; Leiter dan Bakker, 2010) lain juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh level yang tinggi pada *employee engagement* terhadap kinerja kerja, kinerja tugas, dan *organizational citizenship behaviour*, produktifitas, *discretionary effort*, *affective commitment*, *continuance commitment*, *levels of psychological climate*, and layanan pelanggan.

Manfaat dari *employee engagement* diungkapkan oleh Siddhanta dan Roy (2010 p. 171) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi. Hal tersebut diungkapkan pula oleh Robinson et al. (dikutip oleh Little, 2006 p.113) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. (Ramadhan & Sembiring, Jurnal

Manajemen Indonesia, Vol. 14 – no.1 April 2014).

Penelitian ini memiliki kerangka berpikir yaitu melihat pengaruh positif *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Variabel *independent* (X) *employee engagement* memiliki 7 indikator yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, tim dan hubungan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan perusahaan, dan kesejahteraan kerja. Variabel *dependent* (Y) kinerja karyawan memiliki 5 indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.



Gambar 2 Kerangka Berpikir

Sumber: Anitha.J (2014) & Mathis dan Jackson (2006)

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka hipotesisnya adalah:

H_1 : Diduga *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Rejeki Dewata.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Tirta Rejeki Dewata yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah teknik sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Alasan menggunakan sampling jenuh adalah agar hasil penelitian yang dilakukan dapat mewakili keseluruhan karyawan PT Tirta Rejeki Dewata.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan akan menggunakan teknik pengumpulan data kuisioner dengan jenis kuisioner tertutup.

Instrumen penelitian dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata yang akan di jelaskan pada tabel 1 (Sugiyono, 2013, p.133). Untuk Keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari penelitian itu dapat diberi skor, misalnya:

- | | |
|------------------------|---------------|
| 1. Sangat Setuju | diberi skor 5 |
| 2. Setuju | diberi skor 4 |
| 3. Cukup Setuju | diberi skor 3 |
| 4. Tidak setuju | diberi skor 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | diberi skor 1 |

yang kemudian akan dilakukan pengembangan instrument penelitian sebagai berikut:

Tabel 1 Matrik Pengembangan Instrumen

Variabel	Dimensi	Komponen Indikator dan Deskripsi
Employee Engagement	1. Lingkungan kerja	Adanya dukungan, fasilitas yang menunjang dalam lingkungan kerja menyebabkan performa karyawan menjadi lebih baik. Dan karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus
	2. Kepemimpinan	Pemimpin yang dapat memberi inspirasi, berkomunikasi dengan fleksibel dapat memotivasi karyawan untuk terikat dengan perusahaan
	3. Tim dan Hubungan Rekan Kerja	Hubungan baik, dukungan dan motivasi dari rekan kerja dapat memotivasi karyawan untuk lebih terikat dengan perusahaan
	4. Pelatihan dan Pengembangan Karir	Jenjang karir, penghargaan dan kesempatan bertumbuh yang diberikan oleh perusahaan menentukan <i>employee engagement</i> terhadap perusahaan
	5. Kompensasi	Kompensasi keuangan dan non-keuangan yaitu gaji, pengakuan dan penghargaan dari perusahaan membuat karyawan ingin terlibat lebih lagi dalam perusahaan
	6. Kebijakan Organisasi	Pengaturan kerja yang fleksibel dan membebaskan karyawan berekspresi membantu sebagai penyeimbang kehidupan karyawan
	7. Kesejahteraan Kerja	Kenyamanan bekerja, dan pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan membuat karyawan lebih ingin terlibat lagi dalam perusahaan
Kinerja Karyawan	1. Kuantitas Kerja	Banyaknya keluaran kerja yang dihasilkan sesuai dengan standar, hasil kerja yang lebih baik, dan jumlah kesalahan yang diminimalisir.
	2. Kualitas Kerja	Mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, dengan melihat ketepatan, ketelitian, kerapihan, dan keberhasilan hasil pekerjaan sesuai yang di harapkan.
	3. Ketepatan Waktu	Ketepatan waktu karyawan dalam mengerjakan tugas dan menunda pekerjaan
	4. Kehadiran	Kedisiplinan karyawan dalam kehadiran dan tepat waktu kehadiran sesuai jam operasional perusahaan
	5. Kemampuan Bekerjasama	Kemampuan karyawan bersosialisasi dan membangun hubungan dalam kerjasama menyelesaikan pekerjaan

Teknik Pengolahan Data

Pada penelitian kuantitatif kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik (Siregar, 2014, p.125). Berikut dijelaskan pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini:

Uji validitas atau kesahihan adalah uji yang menunjukkan kemampuan alat ukur untuk mengukur yang ingin di ukur (Siregar, 2014, p. 82). Uji validitas berguna uantuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden

Uji Reliabilitas menurut Siregar (2014, p. 87), reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai Alpha

Cronbach lebih besar dari r_{tabel} maka item-item angket yang digunakan dinyatakan reliable atau konsisten. Sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari r_{tabel} maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten.

Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritasan dari suatu populasi (data). Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau juga uji dapat digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama, serta untuk menguji kelinieritas data (Siregar, 2014, p. 153). Penelitian ini menggunakan uji asumsi dasar (Normalitas dan Linieritas) yang di jelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal (Sumber: Sahid Raharjo, spssindonesia.com).
2. Uji Liniertitas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel *dependent* (Y) dan variabel independent (X) mempunyai hubungan linier. Uji linieritas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linier. Secara umum (Raharjo, 2014) Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan linier secara signifikan tau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan linier antara variabel prediktor (X) dengan variabel kriterium (Y).

Dalam peneltian ini menggunakan anaisis pengaruh (regresi) sebagai alat uji untuk hipotesis. Analisis regresi merupakan salah satu alat bantu yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa yang akan datang dengan berdasarkan masa lalu, atau mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

Rumus Regresi Linier Sederhana:

$$Y = a + b.X \tag{1}$$

Keterangan:

Y = Variabel *dependent*

X = Variabel *independent*

a dan b = Konstanta

Kemudian untuk uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji –t. Uji-t (*t-test*) merupakan statistik uji yang sering kali ditemui dalam masalah-masalah praktis statistik. Uji-t juga termasuk dalam golongan satatistik parametrik. Uji-t digunakan ketika informasi mengenai nilai *variance* (ragam) populasi tidak diketahui. Uji ini digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan oleh peneliti (Siregar, 2014, p.194). Uji t dilakukan untuk melihat apakah variabel *employee engagement* (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji t parsial dalam analisis regresi akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

2. Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS

- Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT Tirta Rejeki Dewata adalah salah satu perusahaan yang memproduksi air minum dalam kemasan sejak tahun 2000. Saat ini perusahaan menempati pabrik di yang beralamat di Jl. Rajawali 5, Dauh Peken, Tabanan, Bali. Adapun ruang lingkup bisnis PT Tirta Rejeki Dewata saat ini adalah meliputi produksi Air Minum Dalam Kemasan

Perusahaan menetapkan dasar dan pedoman dalam menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2008 yaitu menjamin mutu produk, menjaga proses produksi dalam kondisi terkendali, menjaga konsistensi dalam pelayanan serta melakukan perbaikan yang berkesinambungan agar dapat menghasilkan pelayanan yang memenuhi persyaratan, kebutuhan & harapan pelanggan. Produk yang di produksi oleh PT Tirta Rejeki Dewata yaitu air minum dalam kemasan sebagai berikut:

1. Air Minum Dalam Kemasan Cup 220 ml
2. Air Minum Dalam Kemasan Botol 650 ml
3. Air Minum Dalam Kemasan Botol 1500 ml
4. Air Minum Dalam Kemasan Galon 19 liter

Kuisisioner yang disebarkan sebanyak 50 kuisisioner sesuai dengan jumlah karyawan PT Tirta Rejeki Dewata. Dari hasil penyebaran kuisisioner diperoleh 46 kuisisioner yang memiliki data lengkap.

Dari penelitian dapat diketahui bahwa dari 46 karyawan PT Tirta Rejeki Dewata yang menjadi sampel penelitian, sebagian besar merupakan karyawan perempuan yaitu sebanyak 26 orang atau 56,52%, 84,78% karyawan dengan level pendidikan SMA berjumlah 39 orang, sebagian besar karyawan rata-rata berusia produktif yaitu 21 sampai 30 tahun (63,04%), didominasi oleh karyawan baru yang bekerja kurang dari 3 tahun yaitu 45,65%, dengan karyawan bagian produksi dengan jumlah terbesar dibanding divisi lain yaitu 54,35%.

Tabel 2 Profil Responden

	Profil	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	20	43,48%
	Perempuan	26	56,52%
Pendidikan	SMP	3	6,52%
	SMA	39	84,78%
	S1	2	4,35%
	Lainnya	2	4,35%
Usia	<20 Tahun	3	6,52%
	21-30 Tahun	29	63,04%
	31 - 40 Tahun	8	17,39%
	41 - 59 Tahun	5	10,87%
	>60 Tahun	1	2,17%
Lama Bekerja	<3 Tahun	21	45,65%
	4 – 6 Tahun	11	23,91%
	7 – 9 Tahun	2	4,35%
	10 - 12 Tahun	10	21,74%

	>13 Tahun	2	4,35%
Divisi	Sales / Penjualan	13	28,26%
	Produksi	25	54,35%
	Administrasi	6	13,04%
	Quality Control	2	4,35%

Hasil analisis jawaban responden ditinjau dari variabel *Employee Engagement (X)* karyawan PT Tirta Rejeki Dewata menyadari pentingnya menaati peraturan yang berlaku di perusahaan dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja lebih baik dengan meninjau dari sisi kompensasi yang menurut karyawan kurang memuaskan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

Tabel 3 Analisis Jawaban Responden Variabel *Employee Engagement (X)*

Dimensi	Indikator Pernyataan	Rata Rata	Keterangan
Lingkungan Kerja	EE1 Tempat kerja saya mendukung semangat saya dalam bekerja	3.72	Tinggi
	EE2 Fasilitas tempat kerja saya memuaskan sehingga saya dapat bekerja dengan baik	3.22	Sedang
	EE3 Saya dapat fokus dalam pekerjaan karena lingkungan mendukung	3.65	Sedang
	Rata-Rata Dimensi Lingkungan Kerja	3.53	Sedang
Kepemimpinan	EE4 Pemimpin saya memberi inspirasi sehingga saya bekerja dengan baik	3.70	Tinggi
	EE5 Pemimpin saya mampu berkomunikasi dengan bawahan	3.67	Tinggi
	EE6 Pemimpin saya mampu menjawab masalah saya dalam bekerja	3.61	Sedang
	EE7 Pemimpin saya mampu memberi semangat untuk saya dapat bekerja lebih baik	3.67	Tinggi
	Rata-Rata Dimensi Kepemimpinan	3.66	Tinggi
Tim dan Hubungan Rekan Kerja	EE8 Saya mudah untuk bekerja karena saya mempercayai rekan kerja saya	3.24	Sedang
	EE9 Rekan kerja saya mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	3.63	Sedang
	EE10 Saya mudah untuk bekerja karena memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya	3.70	Tinggi
	EE11 Komunikasi yang baik dengan rekan kerja membuat saya giat bekerja	3.65	Sedang
	Rata-Rata Dimensi Tim dan Hubungan Rekan Kerja	3.55	Sedang
	Pelatihan dan Pengembangan Karir	EE12 Saya percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan saya	3.61

	EE13	Menurut saya penting bila terdapat jenjang karir dalam perusahaan sehingga saya dapat lebih giat bekerja	3.65	Sedang
	EE14	Adanya kesempatan dari perusahaan untuk saya bertumbuh dalam karir sehingga saya lebih giat bekerja	3.78	Tinggi
	Rata-Rata Dimensi Pelatihan dan Pengembangan Karir		3.68	Tinggi
Kompensasi	EE15	Gaji saya dalam bekerja memuaskan sehingga saya dapat bekerja dengan baik	2.87	Sedang
	EE16	Penghargaan yang diberikan dapat membuat saya lebih giat bekerja	3.48	Sedang
	Rata-Rata Dimensi Kompensasi		3.17	Sedang
Kebijakan Organisasi	EE17	Saya menyadari bahwa peraturan membuat saya bekerja lebih baik	4.04	Tinggi
	EE18	Saya terbebani jika tidak menaati peraturan yang berlaku	4.02	Tinggi
	EE19	Saya menaati peraturan dengan sukarela tanpa paksaan	3.89	Tinggi
	EE20	Saya menyadari untuk melakukan peraturan tanpa di suru atasan	3.87	Tinggi
	Rata-Rata Dimensi Kebijakan Organisasi		3.96	Tinggi
Kesejahteraan Kerja	EE21	Saya merasa sejahtera pada perusahaan tempat saya bekerja	3.46	Sedang
	EE22	Saya dapat memiliki banyak pengalaman saat saya bekerja di perusahaan sehingga saya ingin bekerja lebih baik lagi	3.87	Tinggi
	Rata-Rata Dimensi Kesejahteraan Kerja		3.66	Tinggi
<i>Employee Engagement</i>			3.63	Sedang

Ditinjau dari variabel Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT Tirta Rejeki Dewata merasa terbebani jika datang terlambat datang ke perusahaan, karyawan bekerja dengan tepat waktu namun kurang memperhatikan mutu dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan karyawan PT Tirta Rejeki Dewata kurang memiliki hubungan yang baik antar karyawan.

Tabel 4 Analisis Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dimensi	Indikator Pernyataan		Rata Rata	Keterangan
Kuantitas Kerja	KK1	Jumlah pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar perusahaan	3.98	Tinggi
	KK2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah kesalahan yang sedikit	3.87	Tinggi
	KK3	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan target	3.85	Tinggi

Kualitas Kerja	Rata-Rata Dimensi Kuantitas Kerja		3.90	Tinggi
	KK4	Saya memperhatikan mutu dan kualitas dalam pekerjaan saya	3.43	Sedang
	KK5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat, rapi dan teliti	3.83	Tinggi
	KK6	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	4.22	Tinggi
	KK7	Saya mengulang pekerjaan jika saya merasa itu tidak sesuai dengan standar	4.15	Tinggi
	Rata-Rata Dimensi Kualitas Kerja		3.91	Tinggi
	Ketepatan Waktu	KK8	Saya terbebani bila saya menunda pekerjaan	4.00
KK9		Saya merasa salah bila saya datang terlambat ke perusahaan	4.24	Tinggi
KK10		Saya harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	4.20	Tinggi
Rata-Rata Dimensi Ketepatan Waktu		4.14	Tinggi	
Kehadiran	KK11	Saya terbebani jika bolos kerja	4.13	Tinggi
	KK12	Saya terbebani bila saya tidak masuk dan meninggalkan pekerjaan saya	3.98	Tinggi
	Rata-Rata Dimensi Kehadiran		4.05	Tinggi
Kemampuan Bekerjasama	KK13	Saya dapat bekerja sama dengan rekan karena komunikasi yang baik.	4.22	Tinggi
	KK14	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga mudah bekerja sama	3.43	Sedang
	KK15	Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga dapat bekerjasama dengan baik.	3.87	Tinggi
	Rata-Rata Dimensi Kemampuan Bekerjasama		3.84	Tinggi
Kinerja Karyawan			3.97	Tinggi

Berikut ini akan dijelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan data yang diperoleh adalah valid dan reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (X)

Dimensi	Indikator Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	EE1	0.501	0.000	Valid
	EE2	0,491	0.001	Valid
	EE3	0,492	0.001	Valid
Kepemimpinan	EE4	0,743	0.000	Valid
	EE5	0,778	0.000	Valid
	EE6	0,597	0.000	Valid
	EE7	0,26	0.000	Tidak Valid
	EE8	0.463	0.001	Valid
	EE9	0.523	0.000	Valid

Tim dan Hubungan Rekan Kerja	EE10	0.743	0.000	Valid
	EE11	0.807	0.000	Valid
Pelatihan dan Pengembangan Karir	EE12	0.597	0.000	Valid
	EE13	0.751	0.000	Valid
	EE14	0.772	0.000	Valid
Kompensasi	EE15	0.68	0.000	Valid
	EE16	0.516	0.000	Valid
Kebijakan Organisasi	EE17	0.604	0.000	Valid
	EE18	0.628	0.000	Valid
	EE19	0.661	0.000	Valid
	EE20	0.464	0.001	Valid
Kesejahteraan Kerja	EE21	0.699	0.000	Valid
	EE22	0.595	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa indikator pertanyaan yang menyusun pada Variabel *Employee Engagement* (X) menghasilkan nilai r_{hitung} (Pearson Correlation) yang lebih besar dan lebih kecil dari nilai r_{tabel} yaitu 0,291. Indikator menunjukkan nilai r_{hitung} (Pearson Correlation) yang lebih besar dibanding nilai r_{tabel} , dan menunjukkan nilai sig dibawah 0,05 sehingga indikator pernyataan yang mengukur variabel *Employee Engagement* tersebut dapat dinyatakan telah valid.

Sedangkan indikator EE7 menunjukkan hal sebaliknya. Nilai r_{hitung} (Pearson Correlation) indikator pernyataan EE7 menunjukkan nilai yang lebih rendah dari nilai r_{tabel} 2,91 yaitu 0,26 dan indikator pernyataan EE7 menunjukkan nilai sig dibawah 0,05 yaitu memiliki nilai 0 hal ini menunjukkan bahwa indikator pernyataan yang mengukur variabel penelitian *Employee Engagement* dapat dinyatakan tidak valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dimensi	Indikator Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Kuantitas Kerja	KK1	0.601	0.000	Valid
	KK2	0.688	0.000	Valid
	KK3	0.494	0.000	Valid
Kualitas Kerja	KK4	0.666	0.000	Valid
	KK5	0.612	0.000	Valid
	KK6	0.487	0.000	Valid
	KK7	0.456	0.001	Valid
Ketepatan Waktu	KK8	0.543	0.000	Valid
	KK9	0.49	0.001	Valid
	KK10	0.476	0.001	Valid
Kehadiran	KK11	0.45	0.002	Valid
	KK12	0.529	0.000	Valid
Kemampuan Bekerjasama	KK13	0.476	0.001	Valid
	KK14	0.703	0.000	Valid
	KK15	0.595	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa indikator pertanyaan yang menyusun pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai r_{hitung} (Pearson Correlation) yang lebih besar dan lebih kecil dari nilai r_{tabel} yaitu 0,291. Indikator menunjukkan nilai r_{hitung} (Pearson Correlation) yang lebih besar dibanding nilai r_{tabel} , dan menunjukkan nilai sig dibawah 0,05 sehingga indikator pernyataan yang mengukur variabel Kinerja Karyawan tersebut dapat dinyatakan telah valid.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Cronbach Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Employee Engagement (X)	0,952	0,953	21
Kinerja Karyawan (Y)	0,890	0,892	15

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach variabel *employee engagement* (X) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.291) yaitu 0.952. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pernyataan variabel *employee engagement* (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan sangat reliable atau konsisten.

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.811
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.527

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* antara variabel *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai residual 0,527 (lebih besar dari 0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari nilai residual model regresi dalam uji normalitas data, penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 9 Hasil Uji linieritas

Y * X		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	2017.707	27	74.73	5.229	0
	Linearity	1334.745	1	1334.745	93.393	0
	Deviation from Linearity	682.962	26	26.268	1.838	0.092
Within Groups		257.25	18	14.292		
Total		2274.957	45			

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui nilai signifikansi yaitu 0,092. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi Uji Linieritas variabel *Employee Engagement* (X) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel *Employee Engagement* (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	29,673	3,822	
<i>Employee Engagement</i>	0,371	0,047	0,766

Berdasarkan hasil output uji Regresi Linier Sederhana dari program SPSS menunjukkan bahwa hasil output pada tabel 10 terdapat model persamaan regresi untuk memperkirakan tingkat

kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *employee engagement*. Persamaan tersebut adalah:

$$Y = 29,673 + 0,371 X \quad (2)$$

dimana Y adalah tingkat kinerja karyawan dan X adalah tingkat *employee engagement*.

Dari persamaan diatas dapat dianalisis beberapa hal, antara lain:

1. Bila tingkat *employee engagement* tanpa (tidak berpengaruh) kinerja karyawan ($X = 0$), maka dapat diperkirakan bahwa tingkat kinerja karyawan PT Tirta Rejeki Dewata adalah 29,673. Sedangkan apabila dipengaruhi oleh tingkat karyawan yang *engaged* terhadap perusahaan ($X = 1$), maka dapat diperkirakan tingkat kinerja karyawan PT Tirta Rejeki Dewata sebesar $29,673 + 0,371 (1) = 30,044$.
2. Koefisien regresi $b = 0,371$ mengidentifikasi besaran penambahan tingkat kinerja karyawan untuk setiap penambahan tingkat karyawan yang *engaged* terhadap perusahaan.

Dapat diartikan juga berdasarkan output hasil uji regresi linier sederhana, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel *employee engagement* adalah sebesar 0,371 bernilai positif (+), sehingga dapat dikatakan bahwa *employee engagement* (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh positif dapat diartikan bahwa semakin meningkat tingkat *employee engagement* (X) maka akan meningkat pula tingkat kinerja karyawan (Y).

Tabel 11 Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	7,765	0
<i>Employee Engagement</i>	7,903	0

Berdasarkan hasil uji output pada tabel 11 dapat diartikan analisis hipotesis ini memiliki hipotesis yang dapat diajukan dalam uji t yaitu:

H_1 : *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian hipotesis (dugaan) dalam uji t adalah:

1. H_0 : *Employee Engagement* (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. H_1 : *Employee engagement* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05 maka hipotesis dalam bentuk statistik dapat berupa:

1. $H_0 : \alpha = 0$
2. $H_1 : \alpha \neq 0$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t:

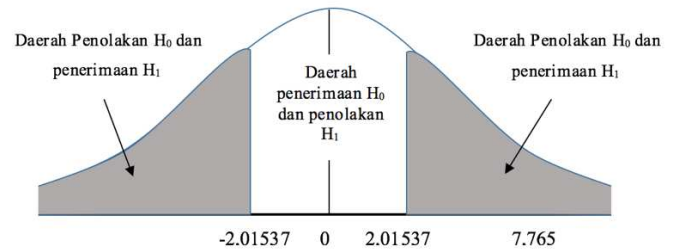
1. H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai Sig. $> 0,05$
2. H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai Sig. $< 0,05$

Kaidah pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus:

$$t_{tabel} = (\text{Tingkat Kepercayaan} / 2) ; \text{jumlah responden} - \text{variabel bebas} - 1 \quad (3)$$

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha/2 ; n - k - 1) \\ &= (0,05/2 ; 46 - 1 - 1) \\ &= (0,025 ; 44) \\ t_{tabel} &= \text{angka } 0,025 ; 44 \end{aligned}$$

Kemudian melihat nilai t_{tabel} yang menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar 2,01537 dan membandingkan hasil t_{tabel} dengan t_{hitung} yang memiliki nilai 7,765. Dan hasil yang didapat adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t_{tabel} 2,01537 < t_{hitung} 7,765$.



Gambar 3 Kurva Distribusi Uji t Pengaruh *Employee Engagement* (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji yang dilakukan dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} yaitu $t_{tabel} 2,01537 < t_{hitung} 7,765$ dan meninjau dari nilai signifikansi pada tabel 11 yaitu Sig. = 0,000 $< \alpha 0,05$, menunjukkan bahwa H_1 menyatakan bahwa *Employee Engagement* (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa H_1 terbukti atau dapat diterima. Artinya, dengan meningkatnya *Employee Engagement* terhadap karyawan PT Tirta Rejeki Dewata maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan secara signifikan.

Hasil dari penelitian ini mendukung teori dari Anitha J. (2014) yaitu "*Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*" yang menyebutkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu Robinson et al. (dikutip oleh Little, 2006 p.113) menyatakan bahwa Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi dan karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. (Ramadhan & Sembiring, Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 14 – no.1 April 2014).

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Employee engagement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Rejeki Dewata. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil analisa yang didapat berdasarkan analisis jawaban responden *Employee Engagement* rata-rata jawaban responden mengenai 7 dimensi yang mendukung menunjukkan kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat *Employee*

Engagement di PT Tirta Rejeki Dewata dapat dikategorikan tinggi.

Dari hasil analisa yang didapat berdasarkan analisis jawaban responden variabel Kinerja Karyawan rata-rata jawaban responden mengenai 5 dimensi yang mendukung menunjukkan kategori baik. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat Kinerja Karyawan di PT Tirta Rejeki Dewata dapat dikategorikan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anitha J., (2014), "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance". *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 63 Iss 3 pp. 308 – 323, diakses 1, September, 2016
- Choo, Ling Suan, Norslah Mat and Mohammed Al-Omari. (2013). *Universiti Sains Malaysia - Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of Malaysian Electronic Manufacturing Firms* Vol. 14, ISSN 1751-5637, 3-4. Retrieved from Emerald Insight
- Human Capital Journal, (2014), Employee engagement Indonesia Tertinggi, artikel 1 September 2014, from <http://humancapitaljournal.com/employee-engagement-indonesia-tertinggi/>, diakses 1 September 2016
- Mars Indonesia, (2014), The leading RESEARCH company, From: www.marsindonesia.com, diakses 5 September 2016
- Ramadhan, N., & Sembiring, Jafar., (2014), pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center PT telekomunikasi Indonesia, *tbk, Jurnal manajemen Indonesia*, vol. 14 - No. 1 April 2014
- Saks, A.M. and Rotman, J.L. (2006). "Antecedents and consequences of employee engagement", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, pp. 600-619, diakses 1, September, 2016
- Towers Perrin Talent Report (2003). "Working today: understanding what drives employee engagement". available at: www.towersperrin.com/hrservices/webcache/towers/United_States/publications/Reports/Talent_Report_2003/Talent_2003.pdf (accessed 2 July 2012).
- Truss, Catherine., Shantzb, Amanda., Soanec, Emma., Alfesd, Kerstin., and Delbridgee, Rick., Employee engagement, organisational performance and individual well-being: exploring the evidence, developing the theory, *The International Journal of Human Resource Management*, 2013, Vol. 24, No. 14, 2657–2669, <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2013.798921>
- Trans Performa Indonesia, (2013), employee engagement training, from <http://employeeengagementtraining.com/home/>, diakses 3 September 2016.