

## PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR KENCANA MULTI LESTARI

Cintani dan Noviansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

[noviansyah@unbara.ac.id](mailto:noviansyah@unbara.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the Effect of Employee Engagement on Employee Performance At PT. Sinar Kencana Multi. Data analysis technique used is simple linear regression. Based on the results of analysis by using hypothesis test (t-test) obtained t-count (11.143) > t-table (2.03951) then Ho rejected and Ha accepted. This means that there is a significant influence employee engagement on Employee Performance at PT. Sinar Kencana Multi Lestari. The calculated coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained for 0800. This indicates 80%. Employee Performance at PT. Sinar Kencana Multi Lestari is influenced by employee engagement while the remaining 20% is influenced by other variables mentioned in this research such as individual and organizational factors (Mangkunegara, 2005: 14).*

**Keywords:** *Employee Engagement and Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear Sederhana. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji hipotesis (uji-t) diperoleh t-hitung (11.143) > t-tabel (2,03951) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.800. Hal ini menunjukkan berarti 80% Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari dipengaruhi oleh *employee engagement* sedangkan sisanya 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang disebutkan dalam penelitian ini seperti faktor individu dan organisasi (Mangkunegara, 2005:14).

**Kata Kunci:** *Employee Engagement dan Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan enaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2014:10). Menurut Handoko (2000:3) Manajemen Sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolok ukur yang telah ditetapkan dan disepakati



oleh karyawan dan atasan. Karyawan dan atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan haruslah yakin dalam bekerja, jika perusahaan tidak merasa aman dalam bekerja, memiliki stress, serta memiliki komitmen organisasi yang rendah maka hal tersebut dapat mengidentifikasi karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan dan tidak mampu mencapai tujuan dari perusahaan tempat bekerja.

Menurut Hasibuan (2015:94) mengemukakan Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecatatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hal-hal yang dapat meningkatkan karyawan dapat meningkatkan kinerja yaitu dengan memiliki banyak keterlibatan dalam pekerjaan. Menurut Robbins (2015:48) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. Menurut Scieman (2012:211) *Employee Engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya.

PT. Sinar Kencana Multi Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi makanan, minuman, pembersih dan juga perawatan tubuh. dalam pengembangan bisnisnya dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan dari pencapaian tujuan yang diinginkan dibutuhkan karyawan atau perusahaan yang mendukung untuk berjalannya tujuan tersebut. Dalam setiap kegiatan perusahaan PT. Sinar Kencana Multi Lestari memiliki cara tersendiri untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari bahwa karyawan bahwa karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tidak banyak, keterlibatan kerja ini mencakup berbagai macam pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan. Perusahaan memilih karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi untuk mendapatkan ketelibatan kerja yang cukup banyak, keterlibatan kerja yang cukup banyak ini memiliki tekanan-tekanan tersendiri yang harus dipenuhi karyawan didalam perusahaan seperti target penjualan, dan ketepatan waktu dalam bekerja. Pada kenyataannya di PT. Sinar Kencana Multi Lestari masih sedikit karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang banyak. Keterlibatan kerja ini terkadang menuntut karyawan untuk mencapai target-target tertentu yang ditentukan perusahaan dalam hal ini karyawan mendapatkan tekanan yang tinggi. Hal inilah yang menyebabkan masih banyak karyawan di PT.

Sinar Kencana Multi Lestari memiliki kinerja yang rendah. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik menelitian dengan judul penelitian “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun ke karyawan, menurut Rivai Veithzal (2015:4). Karena manajemen sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2015:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat sedangkan menurut Mangkunegara (2016:2) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2015:6) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang stress kerja dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi masalah perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.



g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut: (Sutrisno, 2015: 9).

- a. **Perencanaan (PLANNING)** adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan di muka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. **Pengorganisasian (ORGANIZING)** adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
- c. **Pengarahan (DIRECTING)** adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- d. **Pengendalian (CONTROLLING)** adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. **Pengembangan (DEVELOPMENT)** adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- f. **Kompensasi (COMPENSATION)** Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- g. **Pengintegrasian (INTEGRATION)** adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- h. **Pemeliharaan (MAINTENANCE)** adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- i. **Kedisiplinan** merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
- j. **Pemberhentian (SEPARATION)** adalah putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni yang dilakukan untuk mengelolah hubungan tenaga kerjanya untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi oeganisasi agar menghasilkan kinerja yang tinggi dalam organisasi.

### ***Employee Engagement***

Menurut Robbins (2015:48) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. Menurut Scieman (2012:211) *Employee Engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya.

Sedangkan menurut Albrecht (2010:4) *Employee Engagement* merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan telibat secara fisik, kognitif maupun emosional selama menunjukkan performa didalam bekerja. Menurut Marciano (2010:42) seseorang yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan maupun segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa ia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterkaitan terhadap perusahaan, mau melakukan kerelaan untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang terbaik, yang mempromosikan perusahaannya untuk keuntungan perusahaan.

### ***Indikator Employee Engagement***

Menurut Schaufeli et al. (2006) dalam Siswono (2016:2) indikator *Employee Engagement* adalah sebagai berikut:

a. *Vigor (semangat)*

*Vigor* melibatkan tingkat tinggi energi dan ketahanan mental saat bekerja. *Vigor* dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.

b. *Dedication (dedikasi)*

Dedikasi mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan. Aspek *dedication* meliputi keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan, dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan

c. *Absorption* (absorpsi)

Absorpsi merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Tingkat *absorption* yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu terasa cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan.

### Tipe *Employee Engagement*

Tiga tipe karyawan yang berbeda berdasarkan *gallup the consulting organization*:

a. *Engaged*

Seseorang karyawan dikatakan “engaged” ketika mereka bekerja yang passion mereka dan merasakan sebuah hubungan yang kuat dengan perusahaan tempat ia bekerja. Mereka dapat menciptakan inovasi dan menggerakkan organisasi kedepan.

b. *Not engaged*

Seorang karyawan yang dikatakan *not engaged* ketika mereka melewati hari kerjanya seperti *sleepwalking* atau hanya menghadirkan fisiknya namun pikirannya tidak tertuju pada pekerjaannya. Mereka hanya menggunakan waktu dalam pekerjaannya, tidak menggunakan energi atau *passion* mereka.

c. *Actively disengaged*

Seorang karyawan yang dikatakan *actively disengaged* ketika mereka merasa tidak senang dengan pekerjaannya, bahkan mereka berusaha menutupi ketidaksenangannya. Setiap harinya, kinerja yang dihasilkan akan berbeda dengan teman kerja yang terikat (*engaged*).

### Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara

(2016:67) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Menurut Handoko (2002:67) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu “proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Menurut Hasibuan (2015:94) mengemukakan Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecatatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan tersebut juga disebut sebagai standar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Widodo (2015:133) Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dalam hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- c. Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan sarana pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Widodo (2015:133) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan tidak lepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya:

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang menandai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-harimaka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerjakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2005:14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- a. Faktor Individual yang terdiri dari :  
kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi
- b. Faktor Psikologis yang terdiri dari :  
persepsi, *attitude*, personality, pembelajaran, dan motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari :  
sumber daya, kepemimpinan, *reward*, struktur, dan *job design*

### Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2015:408) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya untuk memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Menurut Rivai (2015:408) tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk membedakan antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam.
  - a. Penugasan kembali, seperti diadakan mutasi transfer, rotasi pekerjaan.

- 
- b. Promosi, kenaikan jabatan.
  - c. *Training* atau latihan.
  6. Meningkatkan motivasi kerja.
  7. Meningkatkan etos kerja.
  8. Memperkuat hubungan antar karyawan atau supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2012:233) suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketetapan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

- b. Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

- c. Ketepatan waktu.

Sesuatu pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- d. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

- e. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

## Hubungan *Employee Engagement* Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2015:94) mengemukakan Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecatatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Robbins (2015:48) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang cukup banyak dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Employee Engagement* maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada dengan ruang lingkup pembahasan pada *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT. Sinar Kencana Multi Lestari. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer atau pokok yang berasal dari penyebaran angket pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kuesioner adalah metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subyek penelitian dan berdasarkan jawaban subyek, penelitian mengambil kesimpulan mengenai subyek yang diteliti.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sebelum dilakukan analisis linear berganda, tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasikan data yang diolah berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban dari responden diberi nilai berdasarkan *skala likert* yang terdiri dari sangat puas, puas, cukup puas, kurang puas dan tidak puas sedangkan untuk pendapat responden yaitu dengan skala sangat setuju, setuju, cukup, kurang setuju dan sangat tidak setuju (Ridwan, 2009:20).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisis data terhadap hasil data yang diperoleh dari data primer, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan terhadap masing-masing butir pertanyaan tersebut mempunyai hubungan terhadap skor total. Pengujian validitas ini menggunakan metode *product moment*. Dengan menggunakan rumus tersebut, setelah angka korelasi di dapat, maka untuk menguji apakah angka korelasi yang didapat benar-benar signifikan atau dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan dua variabel dapat dilihat dari nilai *r*-nya. Besarnya *r* dapat dihitung dengan menggunakan korelasi dimana taraf signifikansinya sebesar 5% atau 0,05, maka diketahui *r* tabel product moment pada tabel adalah 0.3440.

Apabila *r* hitung > *r* tabel, maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga kuesioner sebagai alat ukur dikatakan valid. Agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan lebih cepat, uji validitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16 dan hasilnya analisis *r* hitung terdapat pada lampiran.

**Tabel 1. Tabel Hasil Analisis Uji Validitas**

Item Pertanyaan	<i>r</i> -hitung	<i>r</i> -tabel	Keterangan
<i>Employee engagement (X)</i>			
Pertanyaan 1	0.604	0.3440	Valid
Pertanyaan 2	0.551	0.3440	Valid
Pertanyaan 3	0.705	0.3440	Valid
Pertanyaan 4	0.465	0.3440	Valid
Pertanyaan 5	0.551	0.3440	Valid
Pertanyaan 6	0.475	0.3440	Valid
Pertanyaan 7	0.591	0.3440	Valid
Pertanyaan 8	0.705	0.3440	Valid
Pertanyaan 9	0.551	0.3440	Valid
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>			
Pertanyaan 1	0.695	0.3440	Valid
Pertanyaan 2	0.664	0.3440	Valid
Pertanyaan 3	0.569	0.3440	Valid
Pertanyaan 4	0.531	0.3440	Valid
Pertanyaan 5	0.664	0.3440	Valid



Pertanyaan 6	0.643	0.3440	Valid
Pertanyaan 7	0.695	0.3440	Valid
Pertanyaan 8	0.475	0.3440	Valid
Pertanyaan 9	0.462	0.3440	Valid
Pertanyaan 10	0.352	0.3440	Valid

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama, adapun metod koefisien reliabilitas adalah metode *Alpha Cronbach* yang dihitung dengan menggunakan SPSS 16 *for windows*.

Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 artinya instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari r kritis *produc moment*. Atau menurut sekarang yang dikutip oleh Priyatno (2008:26) bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Berikut ini disajikan hasil uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS versi 16 masing-masing variabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
<b>Employee engagement (X)</b>	0.849	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.864	Reliabel

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 16. Adapun hasil perhitungan regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.456	2.475	
Employee Engagement	.996	.089	.895

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 3.456 + 0.996X$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta bernilai 3.456, menunjukkan bahwa jika variabel *Employee engagement* (X) tidak ada atau bernilai nol maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3.456.
- b. Koefisien regresi variabel *Employee engagement* (X) sebesar 0.996 artinya jika variabel *Employee engagement* (X) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.996.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Setelah seluruh variabel yang diteliti telah melalui uji validitas dan reliabilitas dan regresi linier sederhana maka langkah selanjutnya adalah dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji apakah variabel *employee engagement* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. Adapun pengujian terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji-t)**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.396	.173
	Employee Engagement	11.143	.000

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 4.6 diperoleh koefisien t-hitung variabel *employee engagement* sebesar 11.143 dengan t-tabel sebesar 2,03951 yang berarti variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari .

Pengaruh *employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Kencana Multi Lestari .

Ho:  $b_1 = 0$  tidak ada pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari .

Ha:  $b_1 \neq 0$  terdapat pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari .

t-hitung (11.143) > t-tabel (2,03951) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan R square pada gambar berikut:

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.800	.794	2.92809

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.800. Hal ini menunjukkan berarti 80.% Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari dipengaruhi oleh *employee engagement* sedangkan sisanya 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang disebutkan dalam penelitian ini seperti faktor individu dan organisasi (Mangkunegara, 2005:14).

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji hipotesis (uji-t) diperoleh t-hitung (11.143) > t-tabel (2,03951) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.800. Hal ini menunjukkan berarti 80.% Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari dipengaruhi oleh *employee engagement* sedangkan sisanya 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang disebutkan dalam penelitian ini seperti faktor individu dan organisasi (Mangkunegara, 2005:14).

Menurut Hasibuan (2015:94) mengemukakan Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecatatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Robbins (2015:48) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang cukup banyak dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Employee Engagement* maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rosiana (2016) melakukan penelitian tentang analisa pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja

karyawan dan kinerja karyawan di hotel d'season Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software Smart PLS (*Partial Least Square*). Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji hipotesis (uji-t) diperoleh t-hitung (11.143) > t-tabel (2,03951) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari.
2. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.800. Hal ini menunjukkan berarti 80.% Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari dipengaruhi oleh *employee engagement* sedangkan sisanya 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang disebutkan dalam penelitian ini seperti faktor individu dan organisasi (Mangkunegara, 2005:14).

### SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari agar lebih memperhatikan lagi kinerja individu masing-masing yang akan meningkatkan pula kinerja perusahaan.
2. Perusahaan PT. Sinar Kencana Multi Lestari harus lebih mengupayakan peningkatan kinerja karyawan secara memaksimal yang nantinya akan meningkatkan *employee engagement* karyawan dalam suatu perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.  
Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.  
Handoko. 2013. *Manajemen*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada  
Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Prehallindo

- 
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Halimah Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). Jurnal 2016.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta.
- Purnamasari (2016) pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja dan *turn over intention* di swiss-belinn Surabaya.
- Riduwan, 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Robbins, Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Rosiana (2016) analisa pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dan *turnover intention* di hotel d'season Surabaya. Jurnal
- Siswono (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya. Jurnal
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia
- Veithzal, Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wikansari. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. Jurnal 2016
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 1, Rajawali Pers. Jakarta.