

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT “XY” BANDUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen

Oleh:

Anillyn Hestiana

6031901183

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN**

**Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022
BANDUNG
2023**

**THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT "XY"
BANDUNG**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's Degree in Management

By:
Anillyn Hestiana
6031901183

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS PROGRAM IN MANAGEMENT
Excellent Accredited by BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022
BANDUNG
2023

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT "XY" BANDUNG

Oleh:

Anillyn Hestiana

6031901183

Bandung, Januari 2023

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA., CPM.

Pembimbing Skripsi,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Anillyn Hestiana
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 3 September 2001
NPM : 6031901183
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

“Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. “XY” Bandung.”

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung, 31 Januari 2023

Dinyatakan tanggal : 31 Januari 2023

Pembuat pernyataan : Anillyn Hestiana



(Anillyn Hestiana)

ABSTRAK

Kemajuan teknologi yang saat ini telah membawa dunia industri mulai berpindah ke *Society 5.0* di mana penggunaan teknologi sudah memasuki ke dalam budaya sehari-hari manusia, teknologi yang saat ini berdampingan dengan hidup manusia menjadi sebuah kesempatan bagi perusahaan yang bergerak di bidang teknologi khususnya pada telekomunikasi, tapi di satu sisi juga dapat menjadi sebuah ancaman dengan pesatnya perubahan teknologi saat ini menciptakan kondisi pasar yang cukup dinamis. Oleh karena itulah, perusahaan harus bisa tetap berinovasi dan unggul dalam persaingan salah satunya dengan melalui sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten.

Berangkat dari penjelasan tersebutlah, peneliti hendak meneliti salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produk dan jasa telekomunikasi yang berlokasi di Bandung yakni PT "XY" di mana berdasarkan hasil *preliminary research* yang telah peneliti lakukan, peneliti menemukan adanya kinerja karyawan pada perusahaan yang kurang optimal hal ini terlihat dari hasil pengujian kinerja karyawan setiap tahunnya dimana masih sangat rendahnya karyawan yang bekerja dikategori P4 atau dikenal dengan "Istimewa". Rendahnya kinerja tersebut disebabkan oleh adanya tingkat *employee engagement* yang masih rendah hal ini karena adanya pembagian tugas yang tidak merata dan adanya pekerjaan yang cukup monoton sehingga tidak adanya hubungan emosional yang positif antara karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Adapun penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, sedangkan menurut manfaatnya penelitian ini menggunakan metode *applied research*, dan menurut tujuannya akan menggunakan metode eksplanatori. Sedangkan, pengumpulan data melalui observasi, wawancara, studi literatur, dan menyebarkan kuesioner kepada sampel sebanyak 103 responden, yang lalu dilakukan analisis dan mengolah data dengan uji regresi linier sederhana serta analisis deskriptif.

Setelah dilakukan penelitian didapatkan hasil bahwa variabel *employee engagement* memberikan pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan pada perusahaan PT "XY", di mana dari hasil tes tersebut terbukti 59,8% kinerja karyawan di pengaruhi oleh *employee engagement*, sedangkan sisanya yakni 40,2% merupakan pengaruh yang disebabkan dari variabel lain yang tidak peneliti teliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Karyawan, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Technological advances that are currently bringing the industrial world to begin to move to Society 5.0 where the use of technology has entered into everyday human culture, technology which is currently side by side with human life is an opportunity for companies engaged in technology, especially in telecommunications, but united. On the other hand, it can also be a threat, with the rapid changes in technology currently creating market conditions that are quite dynamic. Therefore, companies must be able to continue to innovate and excel in competition, one of which is through qualified and competent human resources.

Departing from this explanation, the researcher wanted to examine one of the companies engaged in telecommunications products and services located in Bandung, namely PT "XY" where based on the results of the preliminary research that the researchers had conducted, the researchers found that there was employee performance at the company that was less than optimal. This can be seen from the results of employee performance testing every year where there are still very few employees working in the P4 category or known as "Special". This low performance is caused by the low level of employee engagement, this is due to the uneven division of tasks and the existence of quite monotonous work so that there is no positive emotional relationship between employees towards their work.

This research was carried out using quantitative methods, while according to the benefits of this research using the Applied Research method, and according to its objectives it will use explanatory methods. Meanwhile, data collection was done through observation, interviews, literature studies, and distributing questionnaires to a sample of 103 respondents, who then analysed and processed the data with a simple linear regression test and descriptive analysis.

After conducting the research, it was found that the employee engagement variable had a positive and significant effect on employee performance variables at PT "XY", where from the results of the test it was proven that 59.8% of employee performance was influenced by employee engagement, while the remaining 40.2% was an influence caused by other variables that the researchers did not examine carefully in this study.

Keywords: Employees, Employee Engagement, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi berjudul **“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT “XY” BANDUNG”** dengan tepat waktu. Skripsi ini peneliti susun untuk menjadi salah satu syarat kelulusan dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Selama proses penyelesaian tugas ini, peneliti menyadari mendapatkan banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu lah, peneliti hendak mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada pihak-pihak yang turut membantu peneliti pada penyelesaian tugas skripsi ini, terkhususnya:

1. Ayah, Ibu serta anggota keluarga lain yang telah mendukung dan mendampingi peneliti selama proses penelitian ini di selesaikan.
2. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si selaku dosen pembimbing selama peneliti menyelesaikan tugas skripsi ini di mana beliau telah menyediakan waktunya untuk membimbing dan memberi masukan untuk selesainya skripsi ini dengan baik dan benar.
3. Nadia, Igham, Jasmine, Clarissa, Vanissa, Ilhami, Atis selaku teman peneliti yang telah memberi dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung, menemani, hiburan kepada peneliti selama proses penyelesaian tugas skripsi ini
4. Seluruh dosen pengajar dari Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah mendidik peneliti dan memberikan ilmu.
5. Ibu Dilla yang telah membantu dan mau menyediakan waktunya untuk peneliti selama melakukan penelitian pada objek penelitian
6. BTS selaku *boyband* yang telah menemani peneliti selama proses penyelesaian skripsi secara tidak langsung
7. Efraim Joshua Sihotang dan teman-temannya yang telah membantu peneliti dalam proses pengolahan data dan memberikan masukan kepada peneliti

Peneliti menyadari masih banyaknya kekurangan yang ada pada skripsi ini, maka dari itulah peneliti sangat terbuka akan adanya kritik dan saran dari pembaca maupun pihak lain yang dapat membangun.

Akhir kata, melalui skripsi ini peneliti berharap dapat memberikan wawasan baru bagi semua pihak yang telah membaca penelitian ini. Tidak lupa, dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk bisa menjadi masukan dan memberikan perbaikan.

Bandung, 8 Januari 2023
Penulis,

Anillyn Hestiana

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
1.3.1. Tujuan Penelitian	8
1.3.2. Kegunaan Penelitian	9
1.4. Kerangka Pemikiran.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1. <i>Employee Engagement</i>	12
2.1.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	12
2.1.2 <i>Employee Engagement Model</i>	13
2.1.3. Tingkatan <i>Employee Engagement</i>	13
2.2. Kinerja Karyawan	17
2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.2.2. Karakteristik Kinerja Yang Baik.....	18
2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.2.4 Tingkatan kinerja karyawan.....	20
2.3. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja karyawan.....	20
BAB 3 OBJEK DAN METODE PENELITIAN	26
3.1. Metode Penelitian	26
3.1.1 Populasi dan Sampel	27
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data.....	30

3.1.3 Variabel Penelitian	32
3.1.4. Teknik Pengukuran Data.....	35
3.1.5. Teknik Analisis Data dan Pengolahan Data.....	37
3.1.5.4.3. Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji t)	44
3.2. Objek Penelitian	46
3.2.1. Profil Perusahaan	47
3.2.2. Struktur Organisasi	48
3.2.3. Strategi Perusahaan	54
3.2.4. Profil Responden.....	54
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1. Analisis <i>Employee Engagement</i> Karyawan PT “XY” Bandung.....	59
4.1.1 Analisis Dimensi <i>Vigor</i>	60
4.1.2 Analisis Dimensi <i>Dedication</i>	62
4.1.3. Analisis Dimensi <i>Absorption</i>	64
4.1.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Employee Engagement</i>	66
4.2. Analisis Kinerja Karyawan PT “XY” Bandung.....	67
4.2.1. Analisis Dimensi <i>Task Performance</i>	67
4.2.2. Analisis Dimensi <i>Contextual Performance</i>	69
4.2.3. Analisis Dimensi <i>Counterproductive Work Behavior</i>	72
4.2.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	74
4.3. Analisis Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.3.1 Analisis Uji Asumsi Klasik.....	75
4.3.2. Analisis Regresi.....	79
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data kinerja karyawan	5
Tabel 1.2 Data absensi karyawan	6
Tabel 2.1 Tabel penelitian terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Operasional Independent variable (X).....	32
Tabel 3.2 Operasional Independent variable (Y)	38
Tabel 3.3 Tolak Ukur Skala Likert Pada Pernyataan Positif	40
Tabel 3.5 Uji Validitas Pada Variabel Employee Engagement	42
Tabel 3.6 Uji Validitas pada Variabel Kinerja Karyawan	43
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 3.8 Interpretasi rata-rata	47
Tabel 3.9 Tolak ukur koefisien determinasi	51
Tabel 3.10 Penjelasan singkat setiap divisi.....	49
Tabel 3.11 Data Jumlah Karyawan tahun 2022	58
Tabel 3.12 Tahun Kelahiran Responden	61
Tabel 3.13 Jenis Kelamin Responden	62
Tabel 3.14 Divisi Tempat Kerja.....	62
Tabel 3.15 Pendidikan Responden.....	64
Tabel 3.16 Lama Bekerja	58
Tabel 4.1 Dimensi Vigor.....	60
Tabel 4.2 Dimensi Dedication	62
Tabel 4.3 Dimensi Absorption	64
Tabel 4.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Employee Engagement</i>	66
Tabel 4.5 Dimensi <i>Task Performance</i>	68
Tabel 4.6 Dimensi Contextual Performance	70
Tabel 4.7 Dimensi <i>Counterproductive Work Behavior</i>	72
Tabel 4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Pengguna Internet di Dunia	1
Gambar 1.2 Tingkat <i>Employee Engagement</i> Pada Wilayah Asia Tenggara	3
Gambar 1.3 Kerangka Pemikiran.....	11
Gambar 2.1 Strategi dalam mencapai <i>High Performance Working</i>	21
Gambar 3.1 Tabel <i>Sample Size</i>	26
Gambar 3.2 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	75
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normal <i>Probability Plot</i> (P-Plot).....	76
Gambar 4. 3 Histogram Uji Normalitas	76
Gambar 4. 4 Uji Heterokedastisitas	77
Gambar 4. 5 Pengaruh Secara Parsial (Uji t)	78
Gambar 4. 6 Hasil Uji Pengaruh Secara Simultan	78
Gambar 4. 7 Hasil Koefisien Determinasi	79
Gambar 4. 8 Uji Persamaan Regresi	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Pertanyaan Kuesioner	88
Lampiran 2: Hasil kuesioner variabel <i>employee engagement</i>	92
Lampiran 3: Hasil kuesioner variabel kinerja karyawan.....	94
Lampiran 4: Uji Validitas X.....	95
Lampiran 5: Uji Validitas Variabel Y	96
Lampiran 6: Hasil Reliabilitas Variabel X.....	97
Lampiran 7: Hasil Reliabilitas Variabel Y.....	97
Lampiran 8: Hasil Perhitungan Analisis Dimensi <i>Vigor</i>	98
Lampiran 9: Hasil Perhitungan Analisis Dimensi <i>Dedications</i>	99
Lampiran 10: Hasil Perhitungan Analisis Dimensi Absorption.....	100
Lampiran 11: Hasil Perhitungan Analisis Dimensi <i>Task Performance</i>	101
Lampiran 12: Hasil Perhitungan Analisis Dimensi <i>Contextual Performance</i>	102
Lampiran 13: Hasil Perhitungan Analisis Dimensi <i>Counterproductive Work Behaviour</i>	103

BAB 1

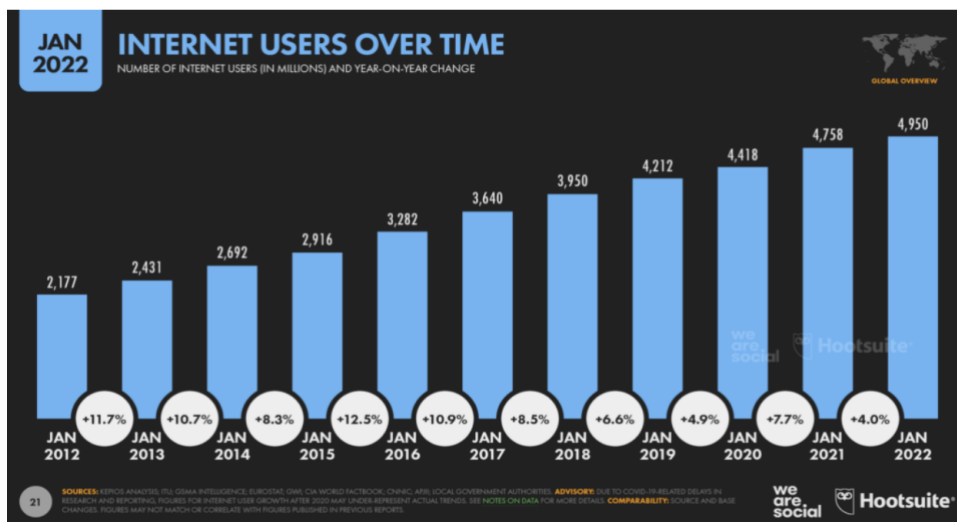
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan teknologi yang saat ini membawa dunia industri mulai beralih kepada *Society 5.0*, di mana saat ini tidak hanya perusahaan yang telah memanfaatkan *AI* atau teknologi pintar pada proses bisnis mereka, namun di satu sisi manusia juga sudah mulai melibatkan kepiintaran buatan ke dalam aktivitas sehari-hari mereka. Berdasarkan penuturan perdana menteri Jepang Shinzo Abe (dalam *World Economic Forum*, 2019) memperkenalkan *Society 5.0* ini sebagai budaya baru manusia yang mana saat ini kehidupan yang berbasis teknologi dimana *AI* (*Artificial Intelligence*) akan mengubah *big data* yang ada pada internet dan menerapkannya pada berbagai bagian kehidupan manusia. Hal tersebut didukung dengan adanya peningkatan pengguna internet di dunia dimana dari hasil survei yang telah dilakukan oleh *We Are Social* (dalam *Digital 2022 Overview Report*, 2022) mendapati adanya peningkatan pengguna internet skala global seperti yang dilampirkan di bawah, sebagai berikut.

Gambar 1.1

Data Pengguna Internet di Dunia



Sumber: We Are Social (2022)

Di mana berdasarkan survei terdapat peningkatan pengguna internet dari tahun ketahun bahkan pada tahun 2022 telah mengalami peningkatan hingga 4% bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya yakni 2021. Sedangkan berdasarkan survei *We Are Social* (2022) di tahun 2022, didapati adanya peningkatan pengguna gawai saat ini yang mencapai 67,1% dari populasi penduduk dunia saat ini. Lebih lanjutnya, peningkatan pengguna internet di Indonesia sendiri juga tidak jauh berbeda, hal ini terlihat dengan adanya peningkatan pengguna internet yang mencapai 204,7 juta penduduk Indonesia yang artinya mengalami peningkatan hingga 1,03% dari tahun sebelumnya. Melihat hal tersebut, tentu menjadi sebuah peluang baik bagi bidang bisnis yang menawarkan produk dan jasa yang berkaitan dengan telekomunikasi.

Seperti PT “XY” sebagai perusahaan yang menawarkan produk yang lekat dengan perubahan teknologi membuat lingkungan bisnis yang dinamis untuk itulah perusahaan harus dapat memastikan bahwa ia dapat berinovasi dan terus mengembangkan perusahaan agar mampu bertahan di tengah persaingan, hal tersebut adalah salah satu tanggung jawab dari pemimpin mengingat R.A Supriyono (2010) mengatakan bahwa pemimpin perusahaan perlu menganalisis lingkungan karena lingkungan yang sensitif akan perubahan atau disebut juga dinamis.

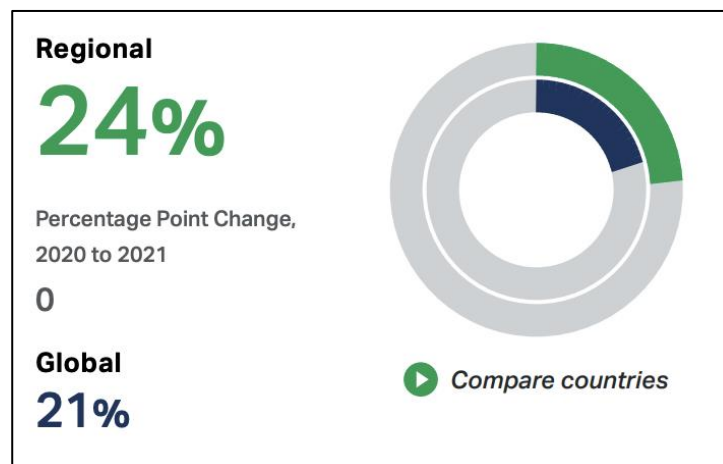
Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk bisa tetap berinovasi dan menjadi unggul di tengah persaingan yang ketat ini adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten hal ini sesuai dengan pendapat Sabrina Horn selaku *President of The Horn Group* (dalam Robbins dan Coulter, 2012) yang mengungkapkan bahwa kehilangan karyawan yang berkinerja baik akan berdampak kepada layanan yang diberikan perusahaan, itulah mengapa menurutnya penting dalam memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mempertahankannya. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia perusahaan bukan hanya sekedar karyawan namun juga sebagai *agent of change* dari perusahaan itu sendiri. Hasibuan (2012) beranggapan bahwa bagian SDM adalah adalah sebuah ilmu serta seni yang mengatur hubungan serta peran karyawan agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat. Sumber daya manusia selaku aktor dalam perusahaan yang paling

banyak berperan dalam proses bisnis dimulai dari pembuatan produk atau jasa hingga sampainya di tangan konsumen, hal tersebutlah yang nantinya secara tidak langsung akan berpengaruh pada performa perusahaan sendiri, untuk itulah perusahaan perlu memastikan kinerja karyawan salah satunya melalui *employee engagement*.

Sayangnya, permasalahan *employee engagement* adalah sebuah kondisi yang tengah dihadapi oleh berbagai perusahaan saat ini, mengingat tenaga kerja mulai beralih generasi khususnya ke generasi muda. Hal ini juga dapat dilihat dari **Gambar 1.2** terkait hasil survei Gallup tahun 2022 di wilayah Asia Tenggara yang mendapati tingkat *employee engagement* yang cukup rendah yakni 24%.

Gambar 1.2

Tingkat *Employee Engagement* Pada Wilayah Asia Tenggara



Sumber: Gallup State of The Global Workplace: 2022 Report (2022)

Berdasarkan **Gambar 1.2** menunjukkan tingkat Asia Tenggara, di mana Indonesia sendiri saat ini tingkat *employee engagement* di Indonesia masih cukup rendah yakni 24%. *Employee engagement* sendiri pada dasarnya adalah bentuk hubungan positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Di kutip dari Robbins dan Coulter (2012) juga mendeskripsikan konsep ini sebagai keadaan di mana karyawan merasakan terkoneksi puas, bahkan antusias terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan, kinerja karyawan didefinisikan sebagai sebuah *output* yang dihasilkan dan upaya yang telah dikerahkan oleh karyawan pada pekerjaannya. Kinerja sendiri

juga dijelaskan maknanya oleh Koopmans et al., (2014) di mana mereka berpendapat bahwa kinerja seorang karyawan adalah bentuk kebiasaan yang dianggap relevan dengan goals yang ingin dicapai organisasinya. Melalui *employee engagement* yang tinggi inilah, akan berdampak kepada kinerja karyawan sebuah organisasi. Bahkan menurut Armstrong (1994) salah satu indikator menentukan tingkat kinerja karyawan adalah melalui *employee engagement*.

PT “XY” sendiri adalah salah satu anak perusahaan yang berlokasi di Bandung. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi, serta jasa jaringan telekomunikasi ini menggunakan sistem kerja WFH (*Work From Home*) dan WFO (*Work From Office*) di mana hanya terdapat 25% karyawan yang dapat bekerja secara WFO (*Work From Office*). Saat ini perusahaan tersebut tidak lagi memiliki bagian HR terpisah, karena perusahaan memutuskan menggabungkan bagian HR (*Human Resources*) dan *Finance* yang dinamakan *Shareservice* yang menaungi bagian *Finance* dan juga *Human Capital* dari perusahaan. Perusahaan yang menampung kurang lebih 139 karyawan ini tentu memberikan tantangan bagi divisi *Human Capital* untuk dapat mengontrol kinerja karyawan agar tetap berada di jalan yang tepat.

Namun, berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan kepada beberapa karyawan dan staf divisi *Human Capital* perusahaan, ditemukannya bahwa kinerja karyawan yang kurang maksimal hal ini terlihat berdasarkan data kinerja karyawan yang dilakukan pengukuran dari perusahaan setiap tahunnya. Pengujian hasil kinerja sendiri dilakukan secara individual berupa survei yang dilakukan perusahaan, yang mana berdasarkan survei tersebut didapati bahwa kinerja karyawan yang dapat dikatakan tidak optimal. Hal ini tergambar pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan

Tahun	P1 (%)	P2 (%)	P3 (%)	P4 (%)	Jumlah
2020	1 (1%)	116 (99%)			117
2019	4 (3%)	8 (6%)	124 (91%)		136
2018		81 (46%)	93 (53%)	3 (2%)	177
2017		63 (34%)	121 (66%)		184

Sumber: Data Olahan Perusahaan

Sedangkan berdasarkan grafik yang tercantum pada **Gambar 1.3**, terlihat bahwa kinerja karyawan perusahaan tidak optimal. Optimal sendiri dapat dikatakan apabila karyawan berada pada kategori P4 yang mana ini menandakan hasil kinerja karyawan yang “Istimewa”, namun pada grafik yang terlampir di atas terlihat bahwa secara 4 tahun berturut-turut karyawan yang masuk pada kategori tersebut masih sangat minim, bahkan pada tahun 2019 ke 2020 mengalami penurunan sebanyak 2%. Lebih lanjut berdasarkan wawancara bersama karyawan juga di dapati bahwa kepedulian karyawan terhadap kehadiran mereka yang cukup rendah yang mana hal tersebut juga didukung dengan hasil kuesioner kepada 29 karyawan yang 75% responden mengakui pernah melakukan keterlambatan absensi, yang mana hal ini juga dapat dilihat melalui data absensi yang dilampirkan sebagai berikut.

Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan Quartal-2 Tahun 2022

Bulan	Index Kehadiran Karyawan (%)
April	95,34%
Mei	89,23%
Juni	93,83%

Sumber: Data Olahan Perusahaan

Kurangnya kepedulian karyawan akan kehadirannya juga dapat dilihat melalui tabel data absensi karyawan di periode ke-2 tahun 2022 yang mana juga tidak optimal, di mana terlihat adanya penurunan pada bulan Mei hingga 89,23% dan mengalami peningkatan kembali di bulan Juni walau tetap tidak melebihi bulan April yakni di index 93,83%. Lebih lanjut, menurut kuesioner yang telah dibagikan menyatakan 35,70% hasil kuesioner yang mengakui bahwa ia seringkali pulang lebih dulu meski masih di jam kerja. Serta pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas mereka, di mana hal ini dapat dipicu dengan tidak adanya sanksi bila karyawan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu yang terlihat dari 62% responden kuesioner yang didapatkan bahwa karyawan tidak diberikan sanksi berat bila tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Kinerja yang tidak optimal ini dipicu dengan kurangnya hubungan emosional antara karyawan dengan pekerjaan mereka sendiri. Hal ini ditandai dengan berdasarkan hasil wawancara bersama karyawan dan kuesioner kepada 29 karyawan yang ditemukan pembagian tugas yang tidak terdistribusi secara adil, dan terbukti dari 41,40% responden yang setuju adanya pembagian pekerjaan yang kurang merata atau tidak adil. Kemudian sebanyak 58% responden merasa bahwa tugas yang diberikan terlalu berat yang mana hal ini menandakan adanya beban kerja yang kurang diperhatikan. Berdasarkan wawancara pula, karyawan mengakui adanya pembagian tugas yang tidak sesuai dengan *passion* mereka hal ini juga dibuktikan dengan hasil kuesioner sebanyak 48,20% responden yang sependapat

dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan kuesioner 37,90% responden merasa bahwa pekerjaan yang diberikan monoton sehingga membuat karyawan merasa pekerjaan mereka membosankan. Hal ini juga didukung dengan responden kuesioner yang merasa atasan kurang responsif saat dibutuhkan hal ini dapat terlihat dari hasil kuesioner yang merasa sangat setuju dengan pernyataan sebesar 37,90% dari total responden. Berdasarkan data yang didapatkan inilah terlihat keantusiasan karyawan pada pekerjaan mereka yang rendah akibat keterikatan karyawan dengan pekerjaan mereka yang buruk, sehingga berakibat kepada kinerja karyawan itu sendiri.

Kesimpulan ini didukung oleh adanya kerangka kompetensi dari *employee engagement* yang dikutip dari Lewis et al., (2012) (dalam Armstrong, 2021) menyatakan bahwa salah satu kompetensi yang diperlukan pada kepemimpinan perusahaan adalah mengembangkan karir karyawan yang mana salah satunya adalah memberikan tugas yang dapat mengembangkan kemampuan karyawan untuk memiliki jenjang karir yang lebih baik. Sedangkan menurut Armstrong (2021) juga menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* karyawan adalah beban kerja, di mana ini adalah tugas manajer untuk dapat memastikan bahwa beban kerja yang ditanggung karyawan sesuai dengan kemampuannya, sehingga dengan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan *employee engagement* karyawan. Menurut Schaufeli dan Bekker (2004) sendiri juga mendefinisikan *employee engagement* sebagai perasaan emosional positif, memuaskan, yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka yang terlihat dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Selain itu, mengutip dari Robbins dan Coulter (2012) mengakui bahwa faktor “*type of work*” berada di peringkat kedua sebagai faktor yang mempengaruhi tingkat *employee engagement* secara global, sehingga dengan tidak dikenalnya potensi karyawan akan berdampak kepada kualitas kerja mereka.

Lebih lanjutnya, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh T Ardiansyah (2020) di mana dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian berjudul “Keterlibatan Karyawan dan OCB Sebagai Penengah Pada Kinerja Karyawan” yang ditulis oleh Putu, dkk (2019) juga menemukan adanya

pengaruh keterlibatan karyawan (*employee engagement*) kepada kinerja karyawan, dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Ramadhan dan Sembiring (2017) juga menemukan adanya pengaruh secara signifikan dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan perusahaan. Jurnal yang ditulis oleh Anton dan Fattah (2015) juga menarik kesimpulan bahwa penulis menemukan *employee engagement* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan DAPEN Telkom Bandung. Peneliti meyakini hal tersebut juga terjadi pada PT “XY” Bandung.

Berangkat dari hal tersebutlah peneliti melihat adanya hal yang sama tengah dihadapi oleh PT “XY” yang berlokasi di Bandung di mana berdasarkan hasil wawancara peneliti melihat adanya *employee engagement* yang buruk. Maka dari itulah baik jika *employee engagement* untuk dianalisis lebih lanjut dengan hubungan kepada kinerja karyawan. Dari hal tersebut peneliti pun mengangkat judul “**Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT “XY” Bandung**” pada penelitian kali ini.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan peneliti, peneliti merumuskan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana *employee engagement* pada PT “XY” Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT “XY” Bandung?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT “XY” Bandung?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini tentu peneliti memiliki tujuan dan berharap dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, salah satunya adalah:

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana *employee engagement* PT “XY” Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT “XY” Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT “XY” Bandung.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Praktisi

Berdasarkan penelitian telah dilakukan ini peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sebuah pertimbangan alternatif terhadap permasalahan organisasi, sehingga di kemudian hari dapat diimplementasikan sebagai sebuah solusi dan dapat memberikan berbagai pengetahuan serta informasi baru dalam hal meningkatkan *employee engagement* karyawan.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti sendiri, dari adanya penelitian ini peneliti berharap selama melakukan penelitian ini dapat menemukan informasi baru yang nantinya juga bisa menjadi sebuah ilmu pengetahuan baru bagi peneliti. Selain itu, melalui penelitian ini juga peneliti berharap dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tersebut menjadi sebuah alternatif yang dapat peneliti gunakan di kemudian hari. Peneliti juga melakukan penelitian ini sebagai salah satu syarat kelulusan peneliti di fakultas ekonomi.

3. Bagi perusahaan

Dengan diadakannya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan sebuah pengetahuan baru bagi perusahaan terkait permasalahan yang sedang mereka hadapi.

1.4. Kerangka Pemikiran

Sebuah upaya yang dikeluarkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya disebut sebagai kinerja. Menurut Mangkunegara (2018) mengartikan kinerja karyawan sebagai *output* karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas selama menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sedangkan, menurut Erwin dan Suhardi (2020) menjelaskan bahwa kinerja sebagai bentuk pencapaian prestasi kerja oleh seseorang ketika melakukan kewajibannya sebagaimana yang telah diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman, keseriusan, serta waktu. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang didapatkan oleh karyawan setelah melakukan usaha dalam proses penyelesaian pekerjaannya, serta dalam hal menciptakan kinerja yang baik dari karyawan akan didasarkan kepada karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan sebagai komponen penting dalam sebuah perusahaan,

karena karyawan sebagai aktor utama dalam proses bisnis, di mana dengan kinerja karyawan akan berpengaruh pada performa perusahaan sendiri yang berdampak kepada citra perusahaan dimata konsumen. Hal ini didukung dengan pendapat Mathis dan Jackson (2013) yang menjelaskan bahwa diperlukan manajemen kinerja karyawan untuk memastikan karyawan telah melakukan kinerja sesuai yang dibutuhkan organisasinya. Lebih lanjutnya, Koopmans et al., (2014) juga menyampaikan pendapatnya terkait kinerja karyawan di mana mereka berpendapat bahwa kinerja seorang karyawan adalah bentuk kebiasaan yang dianggap relevan dengan goals yang ingin dicapai organisasinya. Melalui *employee engagement* yang tinggi inilah, akan berdampak kepada kinerja karyawan sebuah organisasi. Koopmans juga menyebutkan adanya 3 dimensi dalam melihat kinerja karyawan yang mana akan digunakan dalam penelitian ini, yakni:

1. *Task performance*
2. *Contextual performance*
3. *Counterproductive work behavior*

Employee engagement sebagai salah satu pendorong perasaan emosional kepada karyawan terhadap pekerjaan sehingga mereka memiliki rasa tanggung jawab pada tugas dan memiliki rasa peduli kepada kualitas pekerjaan mereka. Menurut Mcleod dan Evendy (2017) yang dikutip (dalam Dwifa dan Ida, 2020) menyatakan bahwa *employee engagement* sendiri adalah rasa keterikatan emosional seseorang terhadap pekerjaan serta tempat bekerja mereka, dan merasa termotivasi hingga dapat memberikan upaya yang optimal agar dapat mensukseskan perusahaan. Selanjutnya, Kreitner dan Kinicki (2014) menjelaskan bahwa *employee engagement* sendiri juga berhubungan dengan kesetiaan konsumen pada tingkat organisasi, profitabilitas, produktivitas, perputaran, hingga kepada keselamatan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, *employee engagement* akan berpengaruh kepada hasil kerja karyawan itu sendiri.

Dalam menentukan apakah *employee engagement* sudah dapat dikatakan baik atau tidak tentu diperlukan tolak ukur, salah satunya menurut penelitian Schaufeli and Bakker (2004) :

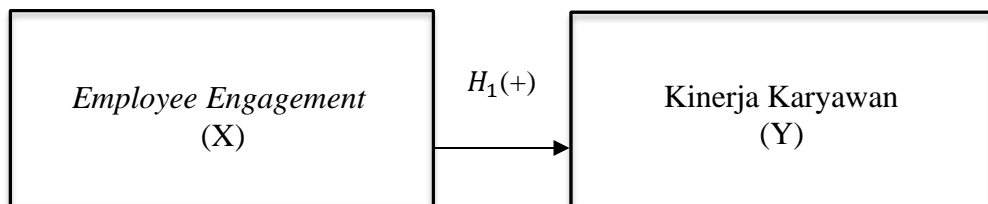
1. *Vigor*
2. *Dedication*

3. Absorption

Berdasarkan penjelasan terkait *employee engagement* dan kinerja karyawan dapat dikatakan *employee engagement* memberikan pengaruh tertentu kepada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya keterikatan perasaan emosional antara individu dengan pekerjaannya yang menyebabkan ia memberikan usaha lebih pada pekerjaannya sehingga kualitas pekerjaan tersebut juga akan meningkat yang berdampak kepada kinerja karyawan itu sendiri. Pernyataan tersebut didukung dengan Marciano (2010) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya akan memberikan upaya lebih dalam penyelesaian. Sedangkan, menurut Siddhanta dan Roy (2010) berpendapat bahwa dengan adanya *employee engagement* akan memberikan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti setuju dengan adanya pengaruh yang diberikan *employee engagement* kepada kinerja karyawan. Di mana dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi akan menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dengan pekerjaannya dan tempat ia bekerja sehingga karyawan dapat membangun kinerja karyawan yang optimal.

Gambar 1.3

Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Olahan Peneliti

H_1 : *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT “XY” Bandung.