



ANALISIS DESKRIPSI PENGARUH WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN: ABILITY (A), EFFORT (E), SUPPORT (S) PT SURVEYOR INDONESIA

Qodariah¹

godariah.83@gmail.com

Universitas Budi Luhur Jakarta, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Januari 2019
Disetujui April 2019
Dipublikasikan Juli 2019

Kata Kunci:
work
engagement,
kinerja karyawan

Keywords:
Work
engagement,
employee
performance

Abstrak

Work engagement adalah seperangkat sikap kerja yang membawa karyawan untuk merasakan emosi positif terhadap pekerjaan mereka untuk menjadi pribadi yang bermakna, mempertimbangkan beban kerja mereka untuk dikelola, dan memiliki harapan tentang masa depan pekerjaan mereka. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi target dalam studi ini adalah karyawan PT Surveyor Indonesia yang menjabat sebagai kepala bagian (kabag) sebanyak 120 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* mempunyai rentang skor teoretik antara 30 sampai 150, dan rentang skor empiris antara 113 sampai dengan 145. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 130,63; simpangan baku sebesar 7,04; varians sebesar 49,5542; median sebesar 130,0; dan modus sebesar 131. Nilai koefisien jalur *work engagement* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,363 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,24. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 88$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,99 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif variabel *work engagement* terhadap variabel kinerja karyawan. Implikasinya penelitian ini adalah bahwa *Work engagement* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia dapat ditingkatkan dengan memperbaiki *work engagement*.

Abstract

The problem of this research is how does the de Work engagement is a set of work attitudes that bring employees to feel positive emotions towards their work to be meaningful personal, consider their workload to be managed, and have hope about the future of their work. The methodology of this study uses a quantative approach with the target population in this study are employees of PT Surveyor Indonesia who served as head of the section (kabag) as many as 120 people. The technique of collecting data using the Likert scale questionnaire. The results showed that workengagement had a theoretical score range between 30 to 150, and a range of empirical scores between 113 and 145. The results of the calculation of data obtained an average of 130.63; standard deviation of 7.04; variance of 49.5542; median of 130.0; and mode equal to 131. The value of work engagement path coefficient on employee performance is 0.363 with a tcount of 5.24. Because the value of tcount is greater than the value of t table at $dk = 88$ for $\alpha = 0.05$ at 1.99, H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means that there is a positive direct effect of work engagement variable on employee performance variables. The implication of this study is that Work engagement has a positive direct effect on employee performance. Means that the performance of employees of PT. Surveyor Indonesia can be improved by improving work engagement.

□ Alamat korespondensi:
Jl.Sidodadi Timur Nomor 24- Dr.Cipto
Semarang-Indonesia 50125
Kampus UPGRIS, Gedung Pusa
Email : godariah.83@gmail.com
E-ISSN(2621-9565) ISSN (2621-850X)

PENDAHULUAN

Menurut survei global terhadap CEO diperoleh data bahwa ada lima tantangan yang sering dihadapi oleh organisasi didalam mempekerjakan karyawan (Wah, 1999). Salah satu dari lima tantangan adalah bagaimana menstimulasi kemampuan karyawan didalam mengelola “work engagement” yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu, perusahaan konsultan bisnis internasional telah mengembangkan konsep work engagement dan alat survei eksklusif untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Beberapa hasil penelitian yang dihasilkan oleh peneliti diperoleh data bahwa rata-rata karyawan memiliki work engagement sekitar 20%, sedangkan 20% tidak memiliki work engagement serta kelompok yang tersisa sekitar 60% terlibat secara moderat (Attridge, 2009).

Banyak perusahaan di Indonesia yang berusaha untuk meningkatkan work engagement karyawannya. Salah satu perusahaan yang terlibat yaitu PT Surveyor Indonesia. Perusahaan ini secara konsisten telah melakukan penilaian kinerja karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan. Namun hasil dari penilaian kinerja tersebut belum digunakan sebagai dasar dalam penentuan kebijakan yang berkaitan dengan sistem reward dan punishment serta pengembangan karir bagi karyawan secara optimal dan transparan. George dan Jones (2002: 249) bahwa penilaian kinerja sangat penting dilakukan sebagai upaya untuk mendorong motivasi pekerja dan kinerja serta untuk menyediakan informasi yang dapat digunakan dalam membuat keputusan manajerial.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya adalah work engagement. Mujiarsih dan Ratnaningsih (2012: 1-12) mengatakan bahwa Work engagement atau worker engagement merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki engagement tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka panjang.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka studi ini bertujuan melakukan analisis pengaruh variabel Work Engagement terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah yang akan dikaji adalah bagaimanakah deskripsi pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan di PT Surveyor Indonesia?

LANDASAN TEORI

Work engagement atau worker engagement merupakan sebuah konsep manajemen bisnis. Sehubungan dengan hal tersebut, Endah Mujiarsih dan Ika Jenita mengartikan bahwa:

Work engagement atau *worker engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki engagement tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja

tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka panjang (Mujiarsih dan Ratnaningsih, 2012: 1-12).

Konsep keterlibatan kerja ini diperkenalkan untuk menggambarkan dampak positif bekerja pada kualitas hidup bersama. Sementara itu, menurut Schaufeli et al (2012,3 : 71-92), "*engagement as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*". Bahwa engagement sebagai keadaan positif, emosional dan motivasi pikiran ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Berdasarkan konsep Schaufeli et al. tersebut dapat dijelaskan bahwa engagement adalah kekuatan yang mengacu pada kerja energik, menjadi ambisi yang cukup untuk bekerja keras, bahkan dalam situasi sulit. Dedikasi ini terkait dengan pengalaman pekerjaan yang berarti dan dedikasi dalam sinyal kerja yang menjadi kebanggaan individu dalam karyanya, menemukan inspirasi. ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan berfungsinya organisasi.

Konsep keterlibatan kerja menurut Kahn dalam Alan M. Saks (2016;21(7): 600-619), "*the harnessing of organization members' selves to their work roles; in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, and emotionally during role performances*". Kahn mendefinisikan keterlibatan pribadi sebagai proses yang memanfaatkan anggota organisasi untuk berperan dalam pekerjaan mereka; keterlibatan, orang bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional untuk menunjukkan kinerjanya. Berdasarkan konsep Kahn dalam Saks tersebut dapat dijelaskan bahwa keterlibatan pribadi sebagai bentuk apresiasi karyawan terhadap pekerjaannya dengan menggunakan seluruh kemampuannya baik secara fisik maupun intelegensi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Richard et al (2009:33) , sebagaimana mengutip pendapat Nelsons dan Simmons, berpendapat bahwa: Keterlibatan kerja adalah seperangkat sikap kerja yang membawa karyawan untuk merasakan emosi positif terhadap pekerjaan mereka untuk menjadi pribadi yang bermakna, mempertimbangkan beban kerja mereka untuk dikelola, dan memiliki harapan tentang masa depan pekerjaan mereka".

Kahn (1990;33(4):692) mengungkapkan bahwa, *employee engagement; as "the harnessing of organisation members' selves to their work roles; in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, and emotionally during role performances*. Artinya keberadaan pribadi dalam melaksanakan baik secara psikologis maupun fisik ketika ia menjalankan perannya dalam organisasi secara totalitas dengan memanfaatkan diri sebagai bagian organisasi untuk peran aktif dalam keterlibatan kerja dan mampu mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional sesuai dengan tupoksi masing-masing dalam hal ini guru.

Sementara itu Wellins and Concelman (2005) juga mendefinisikan istilah keterlibatan diri diri dalam bekerja sebagai bagian perilaku;

Employee engagement is a "passion, commitment, extra effort... the illusive force that motivates employees to higher (or lower) levels of performance". They broke the idea of engagement into a number of individual elements: Focused work (with strategy, empowerment), Individual value (support and recognition), and Interpersonal support (teamwork and collaboration) .

Maksudnya adalah keterlibatan diri dalam bekerja bagi karyawan adalah "gairah, komitmen, upaya ekstra berupa kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan untuk tingkat yang lebih tinggi (atau lebih rendah) kinerja". Mereka memecahkan ide keterlibatan dalam sejumlah elemen individu: kerja Terfokus (dengan strategi, pemberdayaan), nilai individu (dukungan

dan pengakuan), dan dukungan interpersonal (teamwork dan kolaborasi).

Menurut Fifie Nurofia (2010:95) menyatakan bahwa istilah keterlibatan diri dalam kerja, memperlihatkan seberapa besar seseorang mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya dan secara emosional komit terhadap pekerjaannya, dan memiliki kemampuan sumber daya untuk melakukan pekerjaannya.

Adapun menurut Surya Prakash Pati & Pankaj Kumar (2010; 46(1):126-137) mengenai keterlibatan kerja merupakan suatu pemberdayaan yang berkaitan dengan peran manajemen. Berdasarkan berbagai pendapat tentang konsep di atas, maka dapat disintesis bahwa keterlibatan kerja adalah keterlibatan karyawan secara fisik, kognitif dan emosional dalam pekerjaannya agar lebih bermakna, dengan indikator-indikator: vigor, dedication, dan absorption.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah seperangkat perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku karyawan yang dilakukan selama karyawan berada di lingkungan organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi dimana karyawan bekerja. Tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja karyawan. John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson mendefinisikan kinerja sebagai berikut, "*job performance a set of employee work related behavior designed to accomplish organizational goals*" (2014 : 172).

Chuck Williams (2010: 493) mendefinisikan kinerja sebagai berikut, "*job performance is how well someone performs the requirements of the job*". Kinerja adalah seberapa baik seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Berbeda dengan tokoh lain Chuck Williams lebih memperhatikan sikap dan niat seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal senada di ungkapkan oleh Muchinsky (2010;5(1):34) mendefinisikan kinerja sebagai berikut, "*job performance is the set of worker's behaviors that can be monitored, measured, and assessed achievement in individual level*". Menurut Muchinsky kinerja adalah suatu bentuk perilaku kerja yang dapat dilihat, dinilai, diperkirakan menunjukkan prestasi kerja seseorang. Perilaku yang di implementasikan dalam bekerja dan dapat di lihat, dinilai dan diprediksi menunjukkan hasil kerja seseorang.

Menurut Sabah Agha (2012; 7(1) : 192-204) di dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja adalah "*Performance is a continuous and flexible process that involves managers and those whom they manage acting as partners within a framework that sets out how they can best work together to achieve the required results*" Kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan dan fleksibel yang mana didalamnya manager dan orang-orang yang mereka kelola bertindak sebagai mitra dalam kerangka kerja yang menentukan bagaimana mereka dapat bekerja sama untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja dalam situasi tertentu dapat dilihat sebagai akibat dari hubungan timbal balik antara usaha (*effort*), kemampuan (*ability*), dan persepsi peran (*perceptions*). *Effort*, adalah hasil dari motivasi yang mengacu pada jumlah energi individu (fisik dan/atau mental) yang digunakan dalam menjalankan tugas. *Ability*, karakteristik pribadi yang digunakan dalam menjalankan pekerjaan. *Perception*, mengacu pada arah di mana individu percaya bahwa mereka harus menyalurkan upaya mereka pada pekerjaan mereka. Kegiatan dan perilaku orang percaya sangat diperlukan dalam pencapaian kinerja yang baik. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh wan suziana yang berjudul "Job Performance: Relationship between Competency and Attitude towards Achieving Tnb's Vision"(Suziana& Sulaiman,2013;3(1):1-11) melihat

hubungan antara kompetensi dan sikap terhadap pencapaian suatu Visi.

Kinerja karyawan dalam salah satu konsep dijelaskan sebagai tindakan atau perilaku individu yang relevan dengan tujuan organisasi. Hal ini sebagaimana dikemukakan Landy dan Conte (2013:157), "*job performance is actions or behaviors relevant to the organization's goals; measured in terms of each individual's proficiency*". Kinerja karyawan menurut pengertian ini adalah tindakan atau perilaku yang relevan atau mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi yang diukur sesuai dengan keahlian masing-masing individu.

Menurut Mathis and Jackson kinerja karyawan dapat membantu menjelaskan mengapa orang mau tinggal dalam perusahaan atau meninggalkan perusahaannya. Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: 1. Individual ability to do the work; 2. Effort expended; 3. and organizational support. Sehingga kinerja dapat diformulasikan: $Performance (P) = Ability (A) \times Effort (E) \times Support (S)$ (Robert L and Jackson, 2011:156)

Kinerja individu dapat ditingkatkan melalui ketiga komponen di atas, dan dapat turun jika ada faktor yang kurang atau tidak ada. Misalnya, jika beberapa karyawan memiliki kemampuan dan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaannya secara baik, tetapi jika organisasi hanya menyediakan alat kerja yang sudah ketinggalan jaman atau gaya manajemen yang menyebabkan reaksi negatif oleh karyawan, kondisi ini dapat mengurangi kinerja individu.

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melalui suatu proses yang terstruktur. Pendekatan kuantitatif diterapkan karena dengan pendekatan ini proses penelitian dilakukan secara terstruktur dan menggunakan sampel penelitian dengan jumlah cukup besar yang dianggap mewakili populasi yang diteliti sehingga hasil yang diperoleh

dalam penelitian ini merupakan hasil yang konklusif bagi populasi darimana sampel penelitian diambil (Malhotra, 1999:93). Studi ini bertujuan menguji secara empirik pengaruh work engagement terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia. Rancangan studi ini merupakan rancangan studi kausal (causal studies) karena studi ini bermaksud meneliti pengaruh antara variabel-variabel. 20

Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis jalur untuk menjelaskan pengaruh antarvariabel penelitian yaitu: 1. pengaruh langsung work engagement terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi target atau unit analisis dalam studi ini adalah karyawan tetap PT Surveyor Indonesia sebanyak 424 orang. Sedangkan fokus dalam studi ini pada populasi terjangkau yaitu karyawan PT Surveyor Indonesia menjabat sebagai kepala bagian (kabag) sebanyak 120 orang.

Sampel penelitian ditentukan dengan teknik simple random sampling karena populasi homogen. Untuk menentukan ukuran sample digunakan rumus Taro Yamane, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n = besar sampel

N = besar populasi

d² = presisi yang ditetapkan

Berdasarkan rumus di atas, maka sampel penelitian berjumlah:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1} = \frac{120}{92,3} = 92,3 = 92 \text{ orang}$$

Saat melakukan uji coba instrumen penelitian diambil sebanyak 30 orang yang juga ditentukan dengan teknik simple random sampling. Setelah uji coba, sampel tadi dikembalikan lagi ke dalam

populasi, agar mendapat kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam studi ini menggunakan instrumen berbentuk kuesioner/angket yang disajikan mulai dari definisi konseptual, definisi operasional, kisi-kisi instrumen, jenis instrumen serta pengujian validitas dan penghitungan reliabilitas instrumen.

Instrumen Variabel Kinerja karyawan (Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja karyawan adalah perilaku kerja karyawan berdasarkan ukuran yang berlaku guna mencapai tujuan organisasi, dengan indikator-indikator: ketidakhadiran, keterlambatan, lama pelayanan, ketergantungan penyelesaian tugas, kerjasama, tindakan melindungi, ide membangun, latihan sendiri, sikap menyenangkan.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan adalah perilaku kerja karyawan PT. Surveyor Indonesia berdasarkan ukuran yang berlaku guna mencapai tujuan organisasi, yang diukur dengan menggunakan angket yang diisi/dinilai oleh atasan karyawan dengan indikator-indikator: ketidakhadiran, keterlambatan, lama pelayanan, ketergantungan penyelesaian tugas, kerjasama, tindakan melindungi, ide membangun, latihan sendiri, sikap menyenangkan. Skala yang digunakan adalah skala Likert. Alternatif jawaban untuk pernyataan positif yaitu: sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, kurang setuju diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel kinerja karyawan (Y) sesuai dengan definisi konseptual dan definisi operasional variabel disajikan pada Tabel 3.1.

Tabel 1

Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

No	Indikator	Item Instrumen	
		Nomor Item	Nomor drop
1.	Ketidakhadiran	1, 2, 3,	
2.	Keterlambatan	4,5, 6, 7, 8	
3.	Lama pelayanan	10, 11, 12	9
4.	Ketergantungan penyelesaian tugas	13, 14, 15, 16,17	
5.	Kerjasama	18, 19, 20,21	
6.	Tindakan melindungi	22, 23, 24	
7.	Ide membangun	25, 26, 27	
8.	Latihan sendiri	28,30	29
9	Sikap menyenangkan	31, 32, 33,34	
Jumlah		34	2

d. Jenis Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel kinerja karyawan (Y) yaitu berupa kuesioner/angket yang ditujukan kepada karyawan tetap PT Surveyor Indonesia yang berisi daftar pernyataan tentang indikator-indikator kinerja karyawan. Indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan dan setiap item pertanyaan ditanggapi dan dinilai oleh responden dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) item penilaian: sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, kurang setuju diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

Instrumen Variabel Keterlibatan Kerja (X1)

a. Definisi Konseptual

Keterlibatan kerja adalah keterlibatan karyawan secara fisik, kognitif dan emosional dalam pekerjaannya agar lebih bermakna, dengan indikator-indikator: semangat pengabdian, dan penyerahan/pemahaman.

b. Definisi Operasional

Keterlibatan kerja adalah keterlibatan karyawan PT Surveyor Indonesia secara fisik, kognitif dan emosional dalam pekerjaannya agar lebih bermakna, yang diukur dengan menggunakan angket yang diisi/dinilai oleh karyawan sendiri dengan indikator-indikator: semangat pengabdian, dan penyerahan/pemahaman. Skala yang digunakan adalah skala Likert. Alternatif

jawaban untuk pernyataan positif yaitu: sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, kadang-kadang diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2 pernyataan sangat tidak setuju diberi skor 1.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel keterlibatan karyawan secara fisik, kognitif dan emosional agar lebih bermakna dalam pekerjaannya sesuai dengan definisi konseptual dan definisi operasional variabel disajikan pada Tabel 2.

No	Indikator	Item Instrumen	
		Nomor Item	Nomor drop
1	Semangat	1, 2, 3, 4, 6,7, 8, 9, 10,11	5
2.	Pengabdian	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	
3.	Penyerapan/ Pemahaman	22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30,31, 32, 33	24,30
Jumlah		33	3

d. Jenis Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel keterlibatan kerja (X1) yaitu berupa kuesioner/angket yang ditujukan kepada karyawan tetap PT Surveyor Indonesia yang berisi daftar pernyataan tentang indikator-indikator keterlibatan kerja. Indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan dan setiap item pertanyaan ditanggapi dan dinilai oleh responden dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) item penilaian. Kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat setuju (skor 5); Setuju (skor 4); Kurang Setuju (skor 3); Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Setuju (skor 1).

Hipotesis Statistika

Berdasarkan hipotesis penelitian, maka dapat dituliskan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama work engagement (X1) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y).

$$H_0 : \rho_{Y1} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{Y1} > 0$$

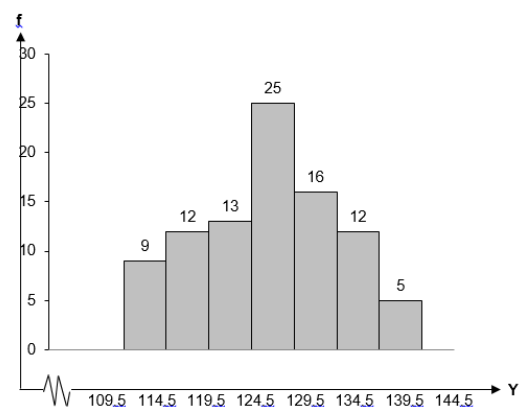
I. Temuan Hasil Penelitian

A. Deskripsi Data

Deskripsi data meliputi data variabel kinerja karyawan (Y) yang disebut sebagai variabel endogenous, variabel work engagement (X1) sebagai variabel exogenous, Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel Y, dan X1.

Kinerja Karyawan (Y)

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas dihitung menurut aturan Sturges, diperoleh tujuh kelas dengan nilai skor maksimum 143 dan skor minimum 110, sehingga rentang skor sebesar 33. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 126,60; simpangan baku sebesar 8,18; varians sebesar 66,8804; median sebesar 128,0; dan modus sebesar 128. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut. Grafik histogram dari sebaran data kinerja karyawan tersebut seperti dalam gambar berikut.



Gambar 4.1

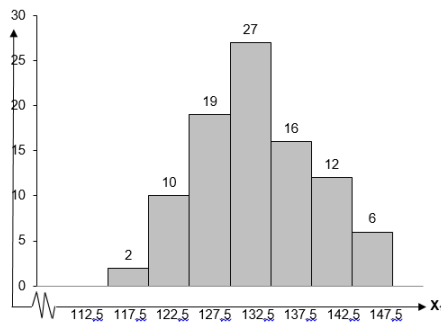
Histogram Data Kinerja karyawan (Y)

Grafik (A) di atas memberikan gambaran bahwa data kinerja karyawan terdapat 27,17% sampel berada pada skor rata-rata, 35,86% sampel memperoleh skor di atas rata-rata, dan 36,95% sampel memperoleh skor di bawah rata-rata.

Work Engagement (X1)

Data work engagement mempunyai rentang skor teoretik antara 30 sampai 150, dan rentang skor empiris antara 113 sampai dengan 145, sehingga rentang skor sebesar 32. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 130,63; simpangan baku sebesar 7,04; varians sebesar 49,5542; median sebesar 130,0; dan modus sebesar 131. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

Grafik histogram dari sebaran data work engagement tersebut seperti dalam gambar berikut.



Gambar 4.2
Histogram Data Keterlibatan Kerja (X1)

Grafik (B) di atas memberikan gambaran bahwa data keterlibatan kerja terdapat 29,35% sampel berada pada skor rata-rata, 35,95% sampel memperoleh skor di atas rata-rata, dan 33,69% sampel memperoleh skor di bawah rata-rata.

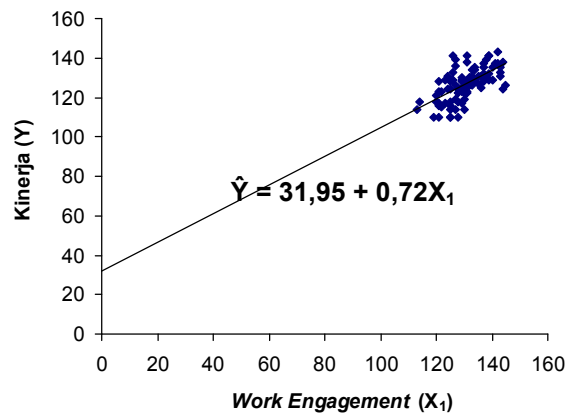
Pada tahap selanjutnya adalah melakukan analisis korelasional dengan meninjau kadar dan signifikansi hubungan antara pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen.

Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kinerja karyawan atas Work Engagement

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kinerja karyawan dengan work engagement pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi $a = 31,95$ dan koefisien regresi $b = 0,72$. Dengan

demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{Y} = 31,95 + 0,72X_1$.

Persamaan regresi $\hat{Y} = 31,95 + 0,72X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh Fhitung 57,29 lebih besar dari pada Ftabel (0,05;1:90) 3,95 pada $\alpha = 0,05$. Karena Fhitung > Ftabel maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh Fhitung sebesar 1,43 lebih kecil dari pada Ftabel (0,05;27:63) sebesar 1,66 pada $\alpha = 0,05$. Karena Fhitung < Ftabel maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.5.



Gambar 4.5

Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 31,95 + 0,72X_1$

Pengujian Hipotesis

Setelah perhitungan koefisien jalur dilakukan melalui analisis model struktural kausal, untuk menguji hipotesis yang diajukan dan mengukur pengaruh langsung positif antar variabel maka selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan hipotesis. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dan signifikansi melalui uji-t untuk setiap jalur yang diteliti. Berikut ini diuraikan hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Langsung Positif Work Engagement terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{y1} \leq 0 \quad H_1: \beta_{y1} > 0$$

Nilai koefisien jalur *work engagement* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,363 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,24. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 88$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,99 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif variabel *work engagement* terhadap variabel kinerja karyawan yang sangat signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

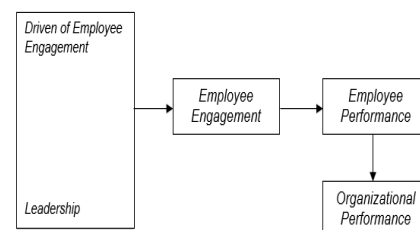
Hasil yang diperoleh setelah melakukan analisis model digunakan sebagai dasar dalam menjawab hipotesis dan menarik kesimpulan pada penelitian ini. Penjelasan terhadap jawaban hipotesis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Langsung Positif *Work Engagement* (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis hipotesis pertama menghasilkan temuan bahwa *work engagement* berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung positif oleh *work engagement*. Meningkatnya *work engagement* akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Olivia F. Lee, James A. Tan dalam Madhura Bedarkar menjelaskan bahwa banyak ahli yang telah meneliti pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi mengamati bahwa keterlibatan karyawan awalnya menghasilkan kinerja karyawan yang lebih besar, yang lebih mengarah pada peningkatan kinerja karyawan organisasi. (2004:133)2

Penelitian tentang konsekuensi dari keterlibatan karyawan menunjukkan

bahwa keterlibatan dapat mengakibatkan kesehatan yang positif dan perasaan positif terhadap pekerjaan dan organisasi. *Engagement* dapat menyebabkan kesadaran, motivasi intrinsik, kreativitas, keaslian, komunikasi non-defensif, perilaku etis. Peningkatan usaha dan keseluruhan karyawan lebih produktif dan bahagia (Kahn 1990, seperti dikutip dalam Robertson-Smith dan Markwick (2009). Hasil *organizational engagement* dapat meningkatkan loyalitas pelanggan, retensi karyawan, produktivitas karyawan, advokasi organisasi, keberhasilan bisnis. Harter et al (2002; 2 : 268-279) dalam analisis meta mereka dari 7.393 unit usaha, yang meliputi 3 perusahaan yang ditemukan bahwa ada hubungan antara *work engagement*, kepuasan pelanggan, produktivitas, keuntungan dan perputaran karyawan, yang pada akhirnya, akan mengakibatkan peningkatan keberhasilan bisnis. Selanjutnya hubungan antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan disajikan pada Gambar 2.5.



Gambar 4.16 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa Work engagement berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tingginya work engagement maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia.

Saran

Saran penelitian ini adalah sebagai berikut: Work engagement berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia dapat ditingkatkan dengan memperbaiki work engagement. Implikasi yang akan datang antara lain: a) Karyawan dibuat lebih fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan berikutnya, b) Meningkatkan rasa persatuan dalam sebuah tim kerja dan menganggap bahwa melalui tim ia akan bekerja lebih baik, c) Karyawan diupayakan tidak merasakan adanya tekanan dalam bekerja, d) Menumbuhkan sikap kedewasaan karyawan dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang dihadapinya.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS Kabupaten Rembang, Indikator Alan M. Saks, Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 2016, Vol. 21 No. 7, hh. 600-619.
- Chuck Williams, *Management* 6 edition (USA: South Western Cengage Learning, 2011), h.493
- Endah Mujiarsih dan Ika Jenita Ratnaningsih, "Meningkatkan *Work Engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi", Artikel eprint.unisbank.ac.id. 2012, hh. 1-12.
- Frank J. Landy dan Jeffrey M. Conte, *Work in The 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (Mason: John Wiley & Sons, Inc., 2013), h. 157.
- Harter J.K., Schmidt F.L. and Hayes, T.L. "Business Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta Analysis", *Journal of Applied Psychology*, volume 2, 2002, hh. 268-279.
- Jarunne Saetang et al., Factors Affecting Perceived Job Performance among Staff: A Case Study Of Ban Karuna Juvenile Vocational Training Centre For Boys, *The Journal Of Behavioral Science*, 2010, Vol. 5. No.1, 33-45.,h.34
- Jennifer M. George and Gareth R Jones, *Organizational Behavior*, Third Edition (New York: Prentice Hall. 2002), h. 249.
- John M.Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management* 10 edition (New York: McGraw Hill, 2014), h.172
- Kahn, William A. "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work." *Academy of Management Journal*. Dec 1990; 33, 4; ProQuest. h. 692
- Madhura Bedarkar, Deepika Pandita, "A study on the Drivers Of Employee Engagement Impacting Employee Performance", *Social and Behavioral Sciences*. Volume 133, 2014, hh. 106-115.
- Mathis, Robert L., and Jackson, John H., *Human Resources Management*, (USA: Cengage Learning, 2011) , h. 156
- Michael A. Richard, William G. Emener, dan Willian S. Hutchison, Jr., *Employee Assistance Programs: Wellness/Enhancement Programming* (Illinois : Charles C Thomas Publisher, Ltd., 2009), h. 33.
- Naresh K, Malhotra, *Marketing Research: An Applied Orientation* (New Jersey:Prentice Hall, Inc., 1999), h. 93.
- Nurofia, Fifi. Resilience pada wanita bekerja. *Buku Panduan Acara dan Kumpulan Abstrak Temu Ilmiah Nasional dan Kongres XI Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI): Dalam Keberagaman Menuju Indonesia yang Lebih Baik*. Himpunan Psikologi Indonesia. 2010. h. 95.
- Pati, Surya Prakash. *Employee Engagement: Role of Self-Efficacy, Organizational Support & Supervisor Support*. *The Indian Journal of*

- Industrial Relations. Vol 46. No 1. P 2010. hh. 126 – 137.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)(Bandung: Alfabeta, 2012), h. 44.
- Robertson-Smith, G.and Markwick, C., “Employee Engagement: A Review of Current Thinking”, Institute for Employment Studies, 2009.
- Sabah Agha, et al.”Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance”. International Journal of Business and Management Vol. 7, No. 1 (Januari 2012), pp. 192 – 204
- W.B Schaufeli, Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A.B., “The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach”, Journal of Happiness Studies, 2012, Vol. 3, hh. 71-92.
- Wan Suziana Wan Sulaiman, et al. “Job Performance: Relationship between Competency and Attitude towards Achieving Tnb’s Vision”. Journal of Advanced Social Research Vol.3 No.1(January 2013), pp. 1-11.
- Wellins, R., & Concelman, J. (2005). Creating a culture for engagement. Workforce Performace Solutions (www.wpsmag.com). Retrieved, October 2, 2008, from www.ddiworld.com/pdf/wps_engagement_ar.pdf.
- Madhura Bedarkar, Deepika Pandita, “A study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance”, Social and Behavioral Sciences. Volume 133, 2014, hh. 106-115.