

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi yang berhasil bukan hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi lebih banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan aset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi berbagai persaingan yang ketat di era globalisasi seperti saat ini. Salah satu aset yang dimiliki oleh sebuah perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting dalam organisasi atau perusahaan (Sami'an, 2013).

Zainun (2001) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dalam arti sebenarnya adalah kerja yang dikerjakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerjaan tersebut. Jika perusahaan memberikan pekerjaan kepada karyawannya yang sudah jelas syarat-syarat yang dituntut, maka diperlukan strategi untuk menyatakan bahwa jabatan atau pekerjaan yang akan diduduki itu sesuai dengan orang yang akan menduduki dan melaksanakan pekerjaan tersebut.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja dapat dilakukan dengan menerapkan pengembangan sumber daya manusia. Tentu saja membutuhkan komitmen dan keterlibatan yang konsisten dari personel sumber daya manusia yang lebih besar sehingga

mendukung kompetensi sumber daya manusia dalam manajemen organisasi bisnis karena strategi terhadap pengembangan tenaga kerja semakin penting pada suatu organisasi/perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan pembaruan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja dalam bentuk yang berbeda, misalnya organisasi pelatihan, administrasi seminar, kursus keterampilan, dan lain-lain.

Pengembangan SDM di negara Indonesia diperlukan mengingat jumlah penduduk negara ini besar, yang merupakan sumber produktif yang potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Pengelolaan SDM bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi/perusahaan, karena mereka berfungsi sebagai pelaku, pengelola, dan pelaksana proses produksi dalam organisasi/perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat berkontribusi secara efektif terhadap kinerja karyawan (Setiawan & Handoyo, 2017). Sejalan dengan itu, Saks (2006) mengatakan bahwa ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut.

Kesuksesan suatu perusahaan dapat dilihat melalui kinerja karyawannya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan. Bagi suatu organisasi, tidak mudah untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi karena dibutuhkan banyak sekali faktor yang perlu dikontribusikan oleh karyawan pada organisasi. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja (Cendani & Tjahjaningsih, 2016). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun lingkungan perusahaan.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut dengan kinerja. Faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, pengetahuan tentang pekerjaan, perencanaan kegiatan, wewenang, disiplin dan inisiatif. Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah memiliki tanggung jawab pribadi, mempunyai tujuan yang realistis, dapat merealisasikan rencana yang sudah diprogramkan, berani mengambil risiko dan dapat memanfaatkan umpan balik dari seluruh kegiatan yang telah dilakukan.

Vogel dkk. (2016) mendefinisikan kinerja sebagai penilaian dan evaluasi hasil pekerjaan karyawan oleh organisasi yang dilakukan pada kurun waktu tertentu, untuk pencapaian tujuan organisasi. Nafiudin (2020) berpendapat bahwa karyawan yang cenderung memiliki kinerja tinggi memiliki perasaan yang positif yang tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Perasaan atau emosi positif yang dialami tersebut dikarenakan adanya keterikatan yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasinya. Rasa keterikatan yang dimiliki karyawan membuat mereka bekerja bukan hanya agar pekerjaan dan tanggung jawabnya selesai begitu saja, namun terdapat kondisi psikologis dari karyawan untuk merasa terikat pada perusahaan sehingga menumbuhkan rasa ingin memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya atau dapat disebut sebagai *employee engagement* (Maulana, 2020).

Schaufeli, et al. (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai perilaku kerja yang positif, menyelesaikan pekerjaan dengan daya pikirnya yang digambarkan oleh *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Sejalan dengan itu, *employee engagement* merupakan bentuk keterlibatan individu dan antusiasme dalam melakukan pekerjaan yang mempengaruhi karyawan sehingga mempunyai rasa memiliki organisasi atau instansinya (Shantz, Alfes, Truss, & Soane, 2013).

Menurut Siddhanta dan Roy (2010) manfaat dari *employee engagement* yaitu dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas.

Gallup Organization (2004) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement* yaitu: *Engaged*, karyawan yang *engaged* (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi; *Not Engaged*, karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu; dan *Actively Disengaged*, karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat. Karyawan yang *engaged* dalam pekerjaannya diharapkan untuk menghasilkan hasil yang lebih baik di tingkat individu, tim, dan organisasi (Bakker & Demerouti, 2014).

Ketika karyawan peduli dan mereka betah bekerja (*engaged*), mereka akan memiliki usaha yang sungguh-sungguh dan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati. Karyawan yang mencintai pekerjaannya akan memberikan pelayanan yang lebih baik, menghasilkan kualitas lebih bagus, dan produktif. Hal ini akan membawa pada kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Kepuasan pelanggan yang lebih tinggi akan membawa pada peningkatan penjualan (termasuk pembelian berulang). Meningkatnya penjualan akan meningkatkan tingkat laba yang lebih besar.

Chartered Institute of Personnel and Development (2014) menemukan lebih dari 50 definisi *employee engagement*, dimana beberapa definisi berfokus pada perilaku karyawan (misalnya, usaha *disrectionary*), beberapa pada sikap karyawan (misalnya komitmen), beberapa mengenai perasaan karyawan (misalnya antusiasme), beberapa mengenai kondisi pekerjaan dan apa yang dilakukan organisasi (misalnya memberikan dukungan). Dalam beberapa penelitian

ditemukan adanya ‘ilusi *engagement (illusions of engagement)*’, artinya ada karyawan yang merasakan mereka memiliki *engagement* tapi dalam bekerja sesuai dengan apa yang ditugaskan saja.

Engagement mempertemukan tenaga kerja terampil dan berpendidikan, kompetensi dan sikap, yang dinilai secara sosial agar berperilaku tertentu. *Engagement* karyawan berarti menyadari konteks bisnis dan bekerja dengan rekan-rekan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan dan merupakan perilaku positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya (Rusdianti, 2013). Menurut sumber Gallup pada tahun 2012, hanya 13% karyawan di seluruh dunia yang *engaged* di tempat kerjanya, dari 142 negara tempat kerja global. Hal tersebut berarti hanya ada satu dari delapan pekerja yang merasa *engaged* dalam pekerjaannya menurut survei dari 180 juta karyawan di negara-negara yang diteliti.

Penelitian Gallup yang menguji 49 perusahaan publik dengan data EPS yang tersedia dari 2008-2012 juga menunjukkan bahwa perusahaan dengan tenaga kerja yang *engaged* memiliki laba per saham (EPS) yang lebih tinggi. Perusahaan dengan rata-rata 9,3 karyawan yang *engaged* mengalami EPS 147% lebih tinggi dibandingkan dengan kompetitor mereka (Sorenson, 2013). Hasil riset Gallup atas peningkatan pencapaian sasaran perusahaan tersebut dapat menjadi inspirasi bagi pelaku bisnis untuk makin mencermati bagaimana *engagement* mampu menjadi kata kunci dalam pertumbuhan usaha.

Studi terdahulu yang terkait penelitian *employee engagement* membuktikan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan (Anita, 2014; Khan dan Jalees, 2017; Bakker, 2011). Sejalan dengan itu, ada beberapa studi yang mengklaim bahwa sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki tingkat *engagement* yang

tinggi, maka perusahaan atau organisasi tersebut memiliki tingkat kinerja organisasi yang lebih baik (Rawling, 2015).

Menurut Undang-Undang Nomor 19 tahun 2003 Badan Usaha Milik Negara atau disingkat BUMN merupakan sebuah badan usaha yang sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara. Menteri BUMN yaitu Erick Thohir melalui Press Conference tanggal 22 Januari 2023 mengatakan bahwa “*Laba BUMN ketika saya masuk Rp 13 triliun sekarang menjadi Rp 125 triliun dan InsyaAllah untuk tahun ini angkanya bisa di atas Rp 200 triliun, artinya Pak dari 13 ke 125 hampir 860 persen lebih, nanti masih naik lagi.*” Perusahaan BUMN tersebar di berbagai kota di Indonesia termasuk kota Medan. Sejumlah perusahaan BUMN di kota Medan berupaya untuk memberikan kinerja yang terbaik, salah satunya yaitu PT Kawasan Industri Medan. Hal ini dibuktikan dengan PT.KIM menerima penghargaan sebagai BUMN Terbaik 2018 kategori Kawasan Industri dan Perumahan.

PT Kawasan Industri Medan atau biasa disingkat menjadi KIM, yang beralamat di Wisma Kawasan Industri Medan Jalan Pulau Batam No.1 Komp. KIM Tahap II - Medan, Sumatera Utara adalah anak usaha PT Danareksa (Persero) yang bergerak di bidang pengelolaan kawasan industri yang didirikan pada tanggal 7 Oktober 1988 dengan komposisi saham yang terdiri dari 1 lembar Saham Seri A (Dwiwarna) milik Pemerintah RI, PT Danareksa (Persero) 59,99%, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara 30%, dan Pemerintah Kota Medan 10%. PT Kawasan Industri Medan memiliki berbagai jenis mitra industri, di antaranya: hasil laut, permen, *cocoa powder*, dan lain-lain. PT Kawasan Industri Medan juga menyewakan lahan, bangunan pabrik siap pakai, sarana usaha kecil, gudang (multi fungsi, *warehouse*), ruang perkantoran, hingga rental room.

Berbagai penghargaan yang telah diraih oleh PT KIM diantaranya yaitu pada tanggal 23 September 2021 PT KIM (Persero) berhasil meraih penghargaan “*Best TJS� Category Telecommunication and Media Services*” pada acara Indonesia TJS� Awards 2021. Pada tanggal 10 Juni 2022 PT KIM (Persero) memperoleh Sertifikat Penghargaan dari Indonesian Business Challenge Award 2022 Category “*The Best Reliable BUMN In Satisfactory Performance of The Year.*” Selain itu juga penghargaan terbaru yaitu pada tanggal 13 Desember 2022 PT KIM meraih penghargaan “*Outstanding Achievement in Solvability Ratio*” untuk grup BUMN Non Infrastruktur di ajang Top BUMN Awards 2022 yang diselenggarakan Bisnis Indonesia.

Tabel 1.1 Laporan Tahunan Jumlah Pendapatan Usaha Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Pendapatan
2017	150.105 M
2018	240.804 M
2019	331.928 M
2020	188.302 M
2021	198.667 M

Sumber : PT KAWASAN INDUSTRI MEDAN, 2022

Pada tabel 1, terdapat kenaikan jumlah pendapatan yang cukup drastis dari tahun 2017 hingga 2019, penurunan dari tahun 2019 hingga 2020, dan perlahan mulai naik di tahun 2021. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal berasal dari dalam perusahaan, seperti sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar perusahaan tersebut. Peningkatan pendapatan dari tahun ke tahun tersebut bermanfaat bagi perusahaan dan juga bagi karyawannya. Hal ini dibuktikan melalui wawancara yang dilakukan terhadap salah satu pegawai dari bidang SDM yaitu R yang merasa semangat akan hal tersebut:

“Iya lah karena aku pengen kali bisa kerja disini dek ada kebanggaan tersendiri jadi semangat aku kerja apalagi aku baru beberapa tahun masuk disini. Tapi tambah semangat waktu perusahaan ada laba jadi karyawannya kebagian bonus.”

(wawancara : 20 November 2022)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, narasumber menunjukkan bahwa *dedication* yang dimiliki karyawan tergolong cukup baik. Salah satu dimensi dari *employee engagement* yang diungkapkan oleh Schaufeli dkk. (2006) yaitu *dedication*, dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

Selain itu, wawancara lebih lanjut dilakukan terhadap salah satu pegawai dari bidang Sekretaris yaitu C yang merasa sudah jenuh dengan pekerjaannya :

“Sebenarnya udah di tahap jenuh kerja disini kalau dihitung-hitung sejak tahun 2018 udah jalan lima tahun saya kerja disini. Sehariannya itu banyak kerja ditambah lagi tugas yang mengharuskan keluar kantor buat capek. Tetapi saya juga tidak tahu apa yang harus saya lakukan, mau minta dipindahkan juga tidak semudah itu. Terkadang saya pun meminta bantuan dari teman-teman saya untuk membantu pekerjaan saya.”

(wawancara : 20 November 2022)

Hail wawancara di atas menunjukkan bahwa *vigor* yang dimiliki karyawan juga masih rendah. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) salah satu karakteristik dalam *employee engagement* yaitu *vigor*, yang merupakan keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan, dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.

Wawancara lain juga dilakukan terhadap salah satu pegawai dari bidang Keuangan yaitu E yang merasa terbebani dengan pekerjaannya :

“Kalau pekerjaan setiap hari rasanya udah muak sampai di rumah kadang mau tidur aja, sering sakit kepala juga tapi saya di rumah pun masih dituntut untuk mengurus kerjaan apalagi saya sekretaris jadi harus stand by 24 jam mengurus keperluan dari tiga dirut disini semuanya saya yang handle sendiri, tuntutan setiap dirut pun berbeda-beda. Saya saat ini udah pada tahap bosan dan lelah

untuk bekerja ingin rasanya cepat-cepat cuti menikah selama dua minggu karena awal tahun depan saya menikah. Tapi mau gimana itu udah jadi tugas dan tanggung jawab saya yang harus saya lakukan.”

(wawancara : 20 November 2022)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, narasumber menunjukkan bahwasanya faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu adanya tuntutan kerja (*job demands*). Hal ini sejalan dengan Bakker dan Demerouti (2007) yang menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *employee engagement*, salah satunya yaitu *Job Demands* (Tuntutan Kerja) yang merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Chen (2020), Handoyo dan Setiawan (2017), serta Kim dan Koo (2017) membuktikan bahwa peningkatan *employee engagement* akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Tetapi hanya penelitian Fransiskus Aprilian yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kawasan Industri Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah ada “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kawasan Industri Medan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kawasan Industri Medan.”

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat dalam penelitian ini, yaitu secara teoritis dan manfaat praktis :

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu agar pembaca dapat mengetahui bagaimana “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kawasan Industri Medan.”

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kawasan Industri Medan.”

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Murphy (1989) kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai “perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi ditempat kerja”. Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah elemen atau indikator yang digunakan sebagai alat ukur kinerja karyawan yang termasuk kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, waktu kerja, kehadiran dan

kemampuan untuk bekerja sama (Mathis & Jackson, 2011). Kinerja menurut Edison dkk. (2017) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Syamsuriansyah dkk. (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi yang dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai baik yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran pegawai dalam organisasi tersebut. Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Menurut Amir (2015) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Pawirosumarto dkk. (2017) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan; kinerja karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi yang mencakup kuantitas output, kualitas output, kehadiran kerja dan sikap kooperatif. Sejalan dengan itu, Nurlaila (2010) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah proses dan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tanggung jawabnya selama waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Murphy (1989) menggolongkan kinerja dalam empat dimensi

berikut :

1. *Task Behavior*

Perilaku yang mengarah pada penyelesaian tugas tertentu.

2. *Interpersonal Behaviors*

Komunikasi dan bekerja sama dengan orang lain.

3. *Downtime Behavior*

Perilaku menghindari pekerjaan tertentu.

4. *Destructive/Hazardous Behaviors*

Perilaku yang mengarah pada kerugian produktivitas, kerusakan, atau kemunduran lainnya.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor Kemampuan

Pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 *Employee Engagement*

2.2.1 Pengertian *Employee Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2004) mengatakan *employee engagement* sebagai hal positif, keterikatan penuh, dan keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Vogel dkk. (2016) mengatakan *employee engagement* sebagai sebuah rasa antusias dan loyalitas seorang pegawai di tempat kerja untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Sejalan dengan itu, menurut Albrech (2011) *employee engagement* merupakan sarana yang menyelaraskan antara tujuan karyawan dengan tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Robinson, Perryman dan Hayday (2004) *employee engagement* adalah sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. Menurut Hughes dan Rog (2008) *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *disrectionary effort* dalam pekerjaannya. Karyawan yang terikat adalah pendorong bisnis utama menuju kesuksesan organisasi (Lockwood, 2007).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* (keterlibatan karyawan) adalah sikap positif individu atas rasa antusias dan loyalitas sebagai

pegawai atau karyawan yang terlibat secara intelektual maupun emosional dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2.2.2 Dimensi *Employee Engagement*

Schaufeli dkk (2006) membagi dimensi *employee engagement* ke dalam tiga dimensi, yaitu:

1. *Vigor*, dikarakteristikan dengan level energi yang tinggi dan ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan, dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.
2. *Dedication*, dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.
3. *Absorption*, dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dan senang ketika terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat sekalipun seorang karyawan sedang menghadapi masalah.

2.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Bakker dan Demerouti (2007) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *employee engagement*, yakni:

1. *Job Resources* (Sumber Daya Kerja)

Aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu.

2. *Job Demands* (Tuntutan Kerja)

Aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya.

3. *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi)

Aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya.

2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian mengenai *Employee Engagement* maupun Kinerja Karyawan yaitu Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia oleh Kusumawati (2017) dimana F_{tabel} lebih besar dari F_{hitung} ($8,81 > 6,155$) atau probabilitas ($0,148 > 0,05$) yang berarti bahwa semua variabel *employee engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joushan, dkk (2015) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi yang menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana berdasarkan uji statistik yang diperoleh sebesar 0,521 dan memiliki kontribusi pengaruh yang kecil sebesar 0,128 yang berarti semakin tinggi tingkat *employee engagement* maka tidak terjadi peningkatan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Bekasi.

Penelitian Retnoningtyas (2014) yang berjudul Analisis Pengaruh Remunerasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Sandi Negara mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja

pegawai Lembaga Sandi Negara dimana nilai korelasi *Pearson* untuk *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,691 dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga tingkat hubungannya kuat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sungmala dan Verawat (2022) yang berjudul *The Impact Of Employee Engagement of Employee Performance : A Case Study of Multinational Corporations in Thailand* mengatakan bahwa kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan adalah meningkatkan keterlibatan karyawan.

2.4 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Pradhan dan Jena (2017), kinerja karyawan dapat didefinisikan berdasarkan perilaku dan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan tempat kerja tertentu atau hasil dari perilaku dan upaya tersebut. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan; kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi yang mencakup kuantitas output, kualitas output, kehadiran kerja dan sikap kooperatif (Pawirosumarto et al., 2017). Tingkat kinerja karyawan sangat ditentukan oleh tingkat komitmen yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya (Selvarasu & Sastry, 2014). Tingkat komitmen dan keterikatan seorang karyawan terhadap organisasinya secara umum didefinisikan sebagai *employee engagement*.

Employee engagement sendiri didefinisikan sebagai perlakuan positif yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai dalam organisasi tersebut dan karyawan yang *engaged* dalam pekerjaannya sadar atas tujuan organisasi, pekerjaan, lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pekerjaan (Robbins, 2006). Karyawan yang terikat memiliki sikap positif dan memiliki keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dan ini membuat karyawan secara psikologis hadir di tempat

kerja, yang meminimalkan kemungkinan untuk melakukan kesalahan meningkatkan kinerja karyawan (Shantz, Alfes, Truss, & Soane, 2013).

Employee engagement adalah satu hal yang mendorong karyawan untuk memiliki kinerja karyawan yang baik, semakin *engaged* karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin baik pula kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Anita (2014) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah salah satu faktor penentu utama karyawan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. (Khan & Talees 2017, Lazauskaite-Zabielske et al. 2018, Kim-soon & Manikayasagam 2015) telah membuktikan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki dampak yang besar dalam kinerja yang baik. Gichohi (2014) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen, karena karyawan yang terlibat mengalami emosi positif yang memperluas pemikiran mereka, membuat mereka menjadi lebih perhatian dan terserap dalam pekerjaan mereka. (Shantz et al., 2013).

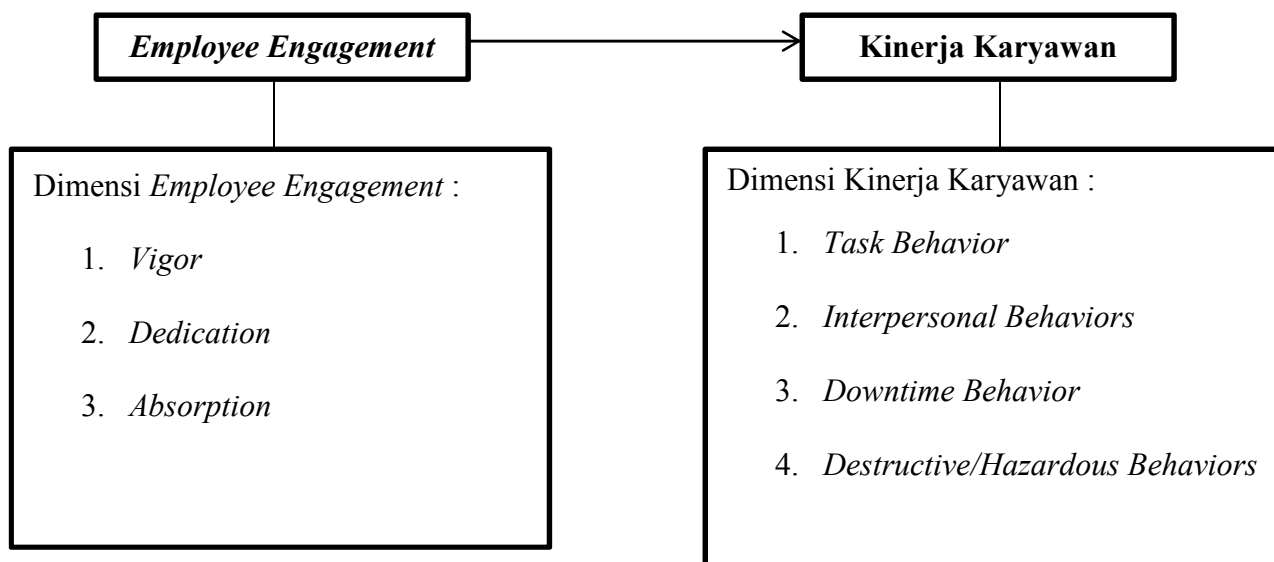
Penelitian James, McKechnie, dan Swanberg (2011) pada perusahaan jasa profesional, Grup Hay menemukan bahwa keterikatan kantor (perusahaan) dengan karyawan, menggerakkan karyawan menjadi 43% lebih produktif. Lonjakan hampir 52% pendapatan operasi perusahaan menurun diakibatkan oleh rendahnya keterikatan perusahaan dengan karyawan. Keseluruhan karakteristik yang terdapat pada *employee engagement* terkait dengan upaya yang dilakukan organisasi bisnis (perusahaan) pada umumnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi (Robbins & Judge, 2013).

Employee engagement merupakan harapan perusahaan akan kinerja yang dihasilkan atas tugas dan tanggungjawab yang sudah diberikan kepada karyawan, hal tersebut menjadi acuan

apakah dapat meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Dengan kata lain *employee engagement* merupakan salah satu sikap yang dimiliki karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Maka dari itu perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat menghasilkan output yang sangat memuaskan untuk perusahaan dan karyawan akan mempertahankan pekerjaan tersebut.

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

2.5 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja
Karyawan**

2.6 Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini ialah:

Ha : Ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kawasan Industri Medan.

Ho : Tidak ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kawasan Industri Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010). Variabel juga dapat didefinisikan sebagai konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif atau secara kualitatif (Azwar, 2011). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Bebas (X) : *Employee Engagement*

Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan

3.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun defenisi operasional dari variabel-variabel yang ada di penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 *Employee Engagement*

Employee engagement (keterlibatan karyawan) adalah sikap positif individu atas rasa antusias dan loyalitas sebagai pegawai atau karyawan yang terlibat secara intelektual maupun emosional dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini, *employee engagement* akan diukur dengan skala *employee engagement* yang terdiri dari tiga karakteristik yaitu *Vigor, Dedication, Absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004).

3.2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah proses dan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tanggung jawabnya selama waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini, menggunakan formulir penilaian kinerja yang dimiliki oleh PT Kawasan Industri Medan Tahun 2021, dimana berdasarkan penilaian kinerja tersebut dapat membuktikan bahwa jika penilaian kinerja seorang karyawan tinggi, maka kinerja yang dihasilkan bagus begitupun sebaliknya jika penilaian kinerja seorang karyawan rendah, maka kinerja yang dihasilkan pun kurang bagus.

3.3 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kawasan Industri Medan yang berjumlah 70 karyawan. Seluruh karyawan yang dimiliki PT Kawasan Industri Medan berjumlah 104 karyawan. Namun, dalam penelitian ini 30 karyawan menjadi responden Try Out, 70

karyawan menjadi responden penelitian, dan 4 karyawan sisanya dalam masa percobaan pensiun sehingga tidak dapat menjadi responden.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kawasan Industri Medan yang berjumlah 70 karyawan.

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2011).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologi, dimana responden diminta untuk memilih salah satu jawaban sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda silang (X). Skala psikologi adalah suatu prosedur pengambilan data yang mengungkapkan konstruk atau konsep psikologi yang menggambarkan aspek kepribadian individu (Azwar, 2008). Skala psikologi yang digunakan adalah skala *employee engagement*.

3.5.1 Skala Employee engagement

Pengukuran *employee engagement* menggunakan skala model Likert yang disusun berdasarkan karakteristik *employee engagement*, yaitu tiga karakteristik yaitu *Vigor*, *Dedication*,

Absorption (Schaufeli & Bakker, 2004). Skala Likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur tanggapan positif dan negatif terhadap suatu pernyataan (Mulyatiningsih, 2012). Skala Likert dalam pengukuran *employee engagement* memiliki 4 kategori pemilihan jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

3.5.2 Skala Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan menggunakan formulir penilaian kinerja yang dimiliki oleh PT Kawasan Industri Medan Tahun 2021, dimana berdasarkan penilaian kinerja tersebut dapat membuktikan bahwa jika penilaian kinerja seorang karyawan tinggi, maka kinerja yang dihasilkan bagus begitupun sebaliknya jika penilaian kinerja seorang karyawan rendah, maka kinerja yang dihasilkan pun kurang bagus.

3.6 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan di PT Kawasan Industri Medan, yang beralamat di Wisma Kawasan Industri Medan Jalan Pulau Batam No.1 Komp. KIM Tahap II - Medan, Sumatera Utara. Peneliti menggunakan 70 responden sebagai sampel penelitian. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung terhadap responden yaitu karyawan PT Kawasan Industri Medan dengan menggunakan teknik Self-Administered Questionnaires. Teknik Self-Administered Questionnaires merupakan metode pengumpulan data yang mencakup wilayah tertentu sehingga memudahkan peneliti dalam mengumpulkan semua data yang diperlukan dengan waktu yang relatif lebih singkat (Sekaran & Bougie, 2013).

3.7 Analisa Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam menganalisa data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi (uji normalitas dan linearitas) kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesa (*t-test*).