

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT XYZ)

Assyifa Takita¹, Astadi Pangarso²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, assyifatakita@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, astadipangarso@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan perusahaan ini mengolah, memproduksi, dan melakukan penjualan komoditi seperti teh, karet, kelapa sawit, kina dan kakao. Penelitian ini didasari dengan adanya permasalahan kinerja karyawan, yaitu bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling non-probability*. Dengan jumlah responden sebanyak 136 karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berperan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT XYZ. *Work engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki karyawan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci-*work engagement*, kinerja karyawan

Abstract

PT XYZ is a company engaged in the plantation sector. This company processes, produces, and sells commodities such as tea, rubber, palm oil, quinine and cocoa. This research is based on the problems of employee performance, which aims to determine and test the effect of *work engagement* on employee performance. This study uses quantitative methods with descriptive analysis techniques and simple linier regression analysis. The sampling technique used in this study is a non-probability sampling technique with 136 employees as respondents. The results of the study show that *work engagement* plays an important role in improving employee performance at PT XYZ. *Work engagement* has a significant positive effect on employee performance. So it can be concluded that the higher the employee's *work engagement*, the higher the employee's performance will be.

Keywords-*work engagement*, *employee performance*

I. PENDAHULUAN

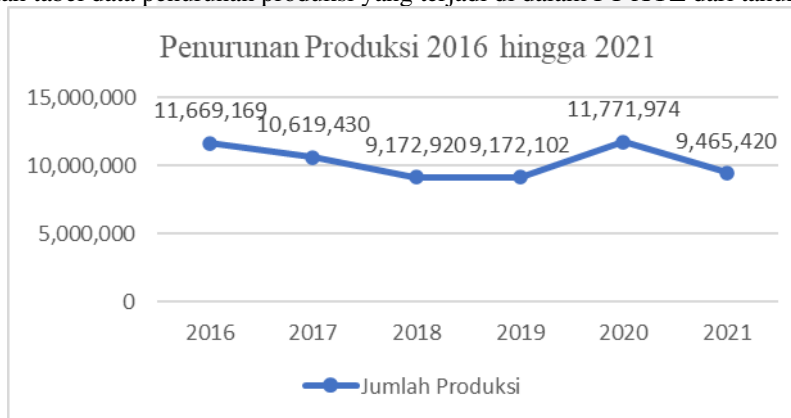
PT XYZ didirikan pada tahun 1889 sebagai usaha pembentukan perusahaan lokal dengan kualitas yang baik dalam bidang usaha agro bisnis dan agro industri. Pengoptimalan dan pemanfaatan Sumber Daya Alam (SDA) dikelola dengan standardisasi nasional dan internasional untuk menjadikan perusahaan ini sebagai perusahaan yang mampu bersaing di dalam negeri atau luar negeri. Dalam kegiatan usahanya PT XYZ bergerak dalam pengolahan, produksi, dan penjualan komoditi teh, karet, kelapa sawit, kina dan kakao.

Penyebaran perkebunan/unit usaha diseluruh Indonesia sebanyak 41 kebun, 11 di propinsi Jawa Barat (Bogor, Sukabumi, Cianjur, Kabupaten Bandung Barat/KBB, Kota Bandung, Subang, Purwakarta, Garut, Tasikmalaya, dan Ciamis) dan 2 di propinsi Banten (Lebak dan Pandeglang). Berprinsip pada kualitas PT XYZ mempunyai prinsip untuk menjadi perusahaan agro bisnis global yang mengutamakan kepuasan pelanggan, kepedulian lingkungan, yang dibantu oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal. Pengelolaan perusahaan berlandaskan pada *Good Corporate Governance* (GCG) dalam membentuk kualitas produk yang baik, ramah lingkungan, serta pelestarian yang selalu dijunjung tinggi oleh perusahaan.

Pada penelitian ini penulis akan terfokus dalam meneliti unit perkebunan, pengelolaan, dan penjualan yang terletak di KBB. Areal perkebunan ini mempunyai luas 1432,08 Ha dengan wilayah kerja yang dibagi dalam tiga wilayah dan satu pabrik produksi serta pengelolaan. Unit perkebunan ini berfokus dalam komoditi teh dan penjualan lokal atau ekspor. Dengan ketinggian perkebunan 1,450 meter diatas permukaan laut, kemiringan 20-25% antara utara dan selatan, keasaman tanah Ph 4-6, dan beriklim basah dengan kelembaban udara 45%-60%. Perkebunan ini mempunyai total pegawai sebanyak 207 orang, 9 orang adalah pimpinan dan 198 orang adalah pelaksana.

Sektor industri barang dan jasa mempunyai kontribusi yang tinggi dalam pembangunan perekonomian disetiap negara, di Indonesia sendiri sektor industri ini mempunyai nilai yang cukup tinggi dalam ekspor yakni sebesar 74,10% dan perannya dalam menyerap tenaga kerja yakni sebesar 17 juta atau 14,05% tenaga kerja dalam sektor ekonomi (Hidayat, 2021). Di Indonesia sektor industri yang memiliki nilai ekspor yang tinggi salah satunya adalah sektor industri perkebunan, khususnya perkebunan teh. perkembangan pasar teh di dunia bernilai hampir 200 miliar *US Dollar* (USD) pada tahun 2020 dan diperkirakan akan terus meningkat hingga lebih dari 318 miliar USD ditahun 2025. Teh memiliki sejarah yang panjang hingga dapat menjadi salah satu komoditi yang dicari diseluruh dunia, teh ditemukan di dataran Cina di abad ke-3 Masehi. Pada awal penyebarannya, dinasti Tang menggunakannya teh sebagai minuman yang berkhasiat untuk menyembuhkan penyakit, lalu menyebarkannya ke negara-negara dikawasan Asia. Setelah itu bangsa Eropa mulai membeli daun teh dan membawanya kembali ke Eropa pada abad-16, mulai dari situlah konsumsi teh di dunia meningkat pesat.

Pada bulan Desember 2021, peneliti berkesempatan untuk wawancara dengan salah satu informan yang merupakan pegawai PT XYZ dengan masa kerja lebih dari tujuh tahun. Menurut beliau, pada tahun 2016 hingga 2021 PT XYZ mengalami penurunan dalam kinerjanya. Pengukuran kinerja pada PT XYZ yaitu dengan mengakumulasi hasil dari panen daun teh setiap tahunnya, baik panen yang menggunakan mesin atau manual dengan memetik daun secara langsung. Penurunan produksi berkaitan erat dengan kinerja perusahaan, di mana penurunan produksi secara tidak langsung menunjukkan adanya faktor atau permasalahan tertentu yang mempengaruhi karyawan sehingga tidak dapat memenuhi target produksi, hal ini pun akan berdampak signifikan terhadap penurunan kinerja perusahaan itu sendiri. Berikut adalah tabel data penurunan produksi yang terjadi di dalam PT XYZ dari tahun 2016 hingga 2021 :



Sumber : Data Olahan Penulis (2022)

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan produksi yang signifikan dari tahun ke tahunnya. Hal ini sesuai dengan wawancara terhadap informan, yang mana mengatakan bahwa adanya penurunan hasil panen dan tidak tercapainya target produksi ini berkaitan dengan faktor permasalahan terkait kinerja karyawan yang terjadi pada SDM di PT XYZ. SDM merupakan aset penting bagi setiap perusahaan, menurut Shaleh, (2018) faktor yang sangat mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan yaitu dengan memperbaiki pengelolaan SDM di dalam perusahaan tersebut. Sehingga jika kinerja karyawan naik maka kinerja perusahaan pun akan semakin baik.

Penulis tertarik meneliti penurunan kinerja perusahaan dari sisi *work engagement* (keterikatan karyawan dengan tempatnya bekerja). Buil (2017) *work engagement* didefinisikan sebagai keterikatan karyawan dengan keterlibatan emosional yang mengacu pada pemikiran tentang semangat, dedikasi, dan rasa terikat dengan tempat bekerjanya. Disebutkan juga bahwa rasa semangat, dedikasi dan rasa terikat akan membuat karyawan memberikan waktunya dan

lebih bekerja keras. Menurut Ginting (2020) *work engagement* menjadi salah satu faktor yang membuat kinerja perusahaan menjadi lebih baik, karena pada dasarnya karyawan yang memiliki *work engagement* akan menjadi lebih proaktif, lebih banyak menginvestasikan waktunya, dan pada akhirnya karyawan akan bekerja lebih maksimal yang kemudian akan berkontribusi besar dalam kinerja perusahaan itu sendiri. Para peneliti dan para ahli menekankan bahwa pentingnya variabel ini dalam perkembangan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keterikatan karyawan dengan tempat bekerjanya menjadi faktor yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun pertanyaan peneliti sebagai berikut:

- A. Bagaimana *work engagement* di PT XYZ?
 - B. Bagaimana kinerja karyawan di PT XYZ?
 - C. Bagaimana *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan? Tujuan Penelitian
- Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:
- A. Untuk mengetahui *work engagement* di PT XYZ.
 - B. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT XYZ.
 - C. Untuk mengetahui *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

SDM merupakan aset penting bagi perusahaan, semakin baik kualitas dan pengelolaan SDM suatu perusahaan maka semakin berpengaruh positif bagi kinerja perusahaan itu sendiri. Menurut Zahera (2020) manajemen SDM sudah diterapkan sejak manusia sadar akan keuntungan dari bekerja keras, bekerja sama, dan cara lainnya untuk mencapai tujuan dan mendapatkan hasil yang diinginkan. Sri (2019) menyatakan kegunaan dari MSDM adalah untuk mengelola SDM agar mau untuk berkontribusi dalam mewujudkan kinerja perusahaan dan memenuhi kepuasan pelanggan.

Dalam menggerakkan perusahaan yang perlu diperhatikan bukan hanya sekedar mengenai alat, bahan, dan kualitas produk. Tapi juga bagaimana cara agar perusahaan dapat membuat karyawan merasa puas dan nyaman terhadap lingkungan bekerjanya, sehingga karyawan akan mampu memaksimalkan kinerjanya. Dapat disimpulkan bahwa SDM bukan hanya sekedar menjadi energi sumber bisnis, namun juga sebagai aset yang harus dijaga dan dikelola sebagaimana menurut Elbadiansyah (2019) MSDM akan mengkaji mengenai perencanaan dan desain untuk mengatur perkembangan karyawan baik secara karir, evaluasi, atau peningkatan keahlian.

B. Kinerja

Menurut Karatepe (2013) kinerja karyawan di definisikan sebagai tingkatan dari produktivitas seorang pegawai yang bergantung kepada lingkungan kerja, rekan kerja, dan pada perilaku individu tersebut. Sedangkan Fauzi Akhmad (2020) kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah bentuk hasil pekerjaan seseorang pada suatu organisasi baik dalam menghasilkan barang atau jasa. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas pekerjaannya maka akan semakin baik pula kinerjanya.

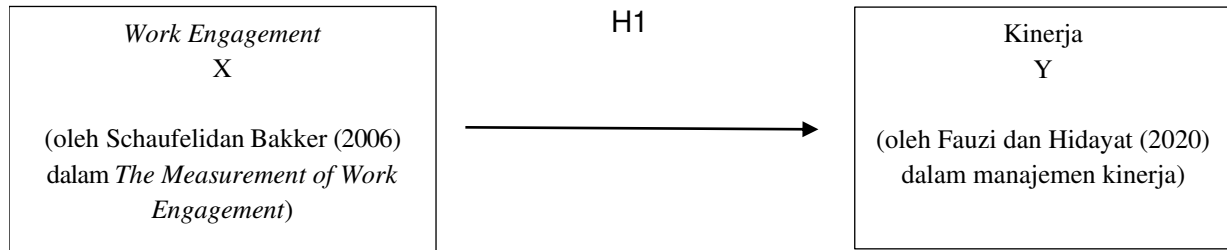
C. Work Engagement

Menurut Schaufeli B. Wilmar (2006) *work engagement* adalah hubungan yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterikatan yang kuat dengan tempat bekerjanya. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (pengabdian), *absorption* (penghayatan).

D. Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja

Menurut Cropanzo R. (2005) hal yang mendasari pengaruh antara *work engagement* dan kinerja adalah *social exchange theory* (SET). Teori SET menyatakan bahwa terjadinya pertukaran ekonomi dan atau *sosioemotional* antara karyawan dengan tempat bekerjanya. Buil, Martinez & Matute (2019) juga berpendapat bahwa ketika karyawan mempunyai ikatan dengan pekerjaan dan tempat bekerjanya maka karyawan tersebut akan memberikan kinerja atau *performance* yang lebih baik. Ketika perusahaan dan karyawan 'terikat' (merupakan *sosioemotional*) dengan kuat maka karyawan akan cenderung merasa harus membalas jasa perusahaan tersebut, maka dari itu akan terjadi 'pertukaran' ekonomi antar perusahaan dan karyawan. Memberikan hasil dan kinerja terbaik bagi perusahaan adalah salah satu cara karyawan dalam membalas perusahaan. Karyawan pun akan senantiasa mencurahkan sumber kognitif, fisik, dan waktunya serta senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

E. Hipotesis



Gambar 2.1 Hipotesis Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Menurut Widhi Agung (2016) hipotesis adalah penetapan jawaban sementara dari rumusan masalah. Hipotesis merupakan kerangka pemikiran yang dilandasi dengan keilmuan yang sesuai dengan permasalahan yang terjadi. Selain itu hipotesis harus dapat diuji kebenarannya, setelah data terkumpul maka peneliti akan bisa mengajukan hipotesis lalu menganalisa apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara yang didasarkan pada landasan masalah serta bersifat teoritis. Dengan demikian hipotesis yang disajikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan paradigma positivisme yang biasanya berkembang untuk menganalisis lingkungan sosial yang dikarenakan oleh perilaku tertentu dari individu atau kelompok. Penelitian ini menggunakan *cross-sectional* terkait waktu penelitian dan menganalisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Kemudian dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan survei dengan menggunakan *cross-sectional*, setelah mendapatkan informasi tersebut maka penarikan kesimpulan dapat dilakukan dalam satu waktu yang bersamaan (Muri, 2017). Dalam penelitian ini pengumpulan data kuesioner akan dilakukan dengan survei melalui enumerator yaitu karyawan dari PT XYZ. Kuesioner akan dibagikan secara *online* melalui *google form*. Setelah pengumpulan data selesai, maka akan diperiksa secara sistematis oleh peneliti sehingga didapatkan jawaban kuesioner yang valid dan layak untuk diolah.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dilakukan kepada 136 karyawan PT XYZ dengan mayoritas perempuan sebanyak 79 atau 68,11, dengan mayoritas berusia 40 – 50 tahun sebesar 34,48%, pendidikan akhir SMA/ sederajat sebanyak 106 atau 91,38%, sebanyak 94 atau 81,03% merupakan karyawan yang menjadi karyawan tetap di PT XYZ, kemudian sebanyak 58 atau 50% responden yang jabatannya pemetik, dan 34 atau 29,32% responden yang lama bekerja selama 5 sampai 10 tahun di PT XYZ.

B. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	0,739	0,361	Valid
2.	0,766	0,361	Valid
3.	0,624	0,361	Valid

4.	0,651	0,361	Valid
5.	0,651	0,361	Valid
6.	0,797	0,361	Valid
7.	0,644	0,361	Valid
8.	0,713	0,361	Valid
9.	0,699	0,361	Valid
10.	0,565	0,361	Valid
11.	0,717	0,361	Valid
12.	0,699	0,361	Valid
13.	0,440	0,361	Valid
14.	0,640	0,361	Valid
15.	0,624	0,361	Valid
16.	0,650	0,361	Valid
17.	0,658	0,361	Valid
18.	0,698	0,361	Valid
19.	0,763	0,361	Valid
20.	0,744	0,361	Valid
21.	0,761	0,361	Valid
22.	0,731	0,361	Valid
23.	0,643	0,361	Valid
24.	0,670	0,361	Valid
25.	0,671	0,361	Valid

Sumber : Olahan data peneliti (2022)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa valid dan tepat pernyataan tersebut dan seberapa jauh fungsinya dalam mengukur suatu fenomena, maka dari itu uji validitas dilakukan untuk mengetahui kualitas dari pernyataan tersebut, apakah dapat mengukur permasalahan yang terjadi atau tidak Riyanto Slamet (2020). Uji pada butir pertanyaan ini berpedoman pada nilai tabel r, tabel r dapat diketahui melalui *degree of freedom*, yaitu $df = n-2$ (n sebagai jumlah responden). Dan untuk nilai r hitung dapat diketahui melalui *corrected item total correlation*. Penarikan kesimpulan pada uji validitas ini berdasarkan dengan :

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ dan nilainya menunjukkan positif maka dapat dinyatakan valid
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ dan nilainya menunjukkan negatif maka dapat dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari suatu instrumen dalam mengukur variabel yang sedang diteliti. Uji reliabilitas dapat untuk mengukur tingkat kepercayaan dan kestabilan alat ukur. Uji ini juga dapat menilai ketepatan hasil yang diperoleh (Widhi Agung dan Puspitaningtyas Zarah, 2016). Uji ini akan dilakukan secara statistik dengan menggunakan bantuan SPSS. Setelah data valid dan reliabel maka penulis mengumpulkan data sesuai jumlah minimal sampel. Pengukuran uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil uji reliabilitas perilaku konsumen

No.	Variabel	Co Hitung	Co minimal	Keterangan
1.	Work Engagement (X)	0.936	0,70	Reliabel
2.	Kinerja (Y)	0.959	0,70	Reliabel

Sumber: olahan data peneliti (2022)

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan di PT XYZ dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana, tetapi sebelum itu harus dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji normalitas variabel *work engagement* dan kinerja karyawan:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.24592742
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.061
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.0502^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Gambar: 4.1 Hasil Uji Normalitas Sumber: data hasil olahan peneliti (2022)

Dilihat dari hasil pengujian normalitas seperti pada tabel 4.1 dapat di ketahui bahwa nilai uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel *work engagement* (X) dan variabel kinerja (Y) pada penelitian ini memperoleh nilai signifikansi 0,0502 lebih besar dari 0,05. Maka kedua variabel tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian regresi linier sederhana.

2. Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * <i>Work Engagement</i>	Between Groups	(Combined)	7.461	35	.213	3.551	.000
		Linierity	5.308	1	5.308	88.426	.000
		Deviation from Linierity	2.153	34	.063	1.055	.412
Within Groups			4.802	80	.060		
Total			12.264	115			

Gambar: 4.2 Hasil Uji Linieritas Sumber: data hasil olahan peneliti (2022)

Dari tabel 4.2 didapatkan *Sig Deviation From Linierity* adalah sebesar 0,412, yaitu lebih besar dari syarat minimum 0,05. Kemudian F hitung 1,055 lebih kecil daripada F tabel yang sebelumnya diperoleh dengan cara melihat

df 80,34 di tabel nilai F_{0,05} yaitu sebesar 1,712. Maka dari itu, disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel *work engagement* (X) dan variabel kinerja (Y).

3. Uji Heteroskedastisitas

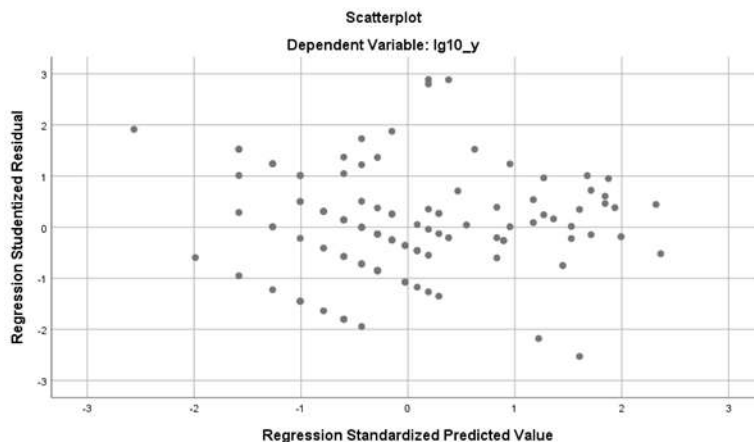
Selanjutnya yang dilakukan yaitu uji heteroskedastisitas, yang bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homoskedastisitas, untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap variabel bebas dengan nilai mutlak residualnya. Model regresi yang baik adalah jika dalam hasil pengujian ini dinyatakan homogen atau homoskedastisitas tidak terjadi heteroskedastisitas apabila diagram pencar residualnya tidak membentuk suatu pola. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada gambar dan tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	.616	1.336		.461	.646	
	Perilaku Konsumen	.261	.085	.280	3.086	.003	.189 5.290
	Brand Image	-.020	.134	-.014	-.150	.881	.188 5.333
	Rebranding	.788	.113	.678	6.983	.000	.165 6.066

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber: Data olahan peneliti (2022)



Gambar: 4.3 Scatterplot Sumber: data hasil olahan peneliti (2022)

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa sebaran data residual di gambar *scatter plot* terlihat menyebar di sekitar angka 0 dan tidak tampak menyerupai sebuah pola tertentu yang mempunyai arti bahwa sebaran data sudah memenuhi persyaratan uji asumsi heteroskedastisitas ini. Kemudian pada tabel 4.14 diketahui bahwa nilai signifikansi

variabel *work engagement* (X) sebesar 0,502, variabel tersebut lebih besar daripada 0,05 yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

D. Analisis Regresi Linier Sederhana

Setelah memenuhi uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dapat dilakukan. Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini berfungsi untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) yaitu *work engagement* terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh satu variabel bebas, sedangkan data yang akan dianalisis dengan regresi merupakan data kuantitatif terkait persepsi responden. Bentuk umum dari persamaan regresi linier sederhana, variabel bebas ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja

X = Variabel *work engagement*

a = Nilai Y apabila X = 0 (Nilai Konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka pada peningkatan ataupun penurunan variabel dependen. Bila b (+) maka artinya pengaruhnya positif, dan bila b (-) maka pengaruhnya negatif.

Tabel 4.4 Analisis Regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.051	.025		2.064	.041
	Work Engagement	.700	.075	.658	9.328	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: olahan peneliti (2022)

Berdasarkan hasil *output* pada 4.4 mengenai persamaan linier sederhana, dapat diketahui bahwa nilai a = 0,051 dan nilai b = 0,700 Dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,051 + 0,700 X$$

Berdasarkan persamaan regresi linear tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif berdasarkan nilai a dan b yang menunjukkan nilai positif. Dengan demikian apabila variabel *work engagement* bernilai 0, maka kinerja akan bernilai sebesar 0,051, sedangkan jika variabel *work engagement* meningkat sebesar satu poin maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,700. Interpretasi dari hal tersebut, *work engagement* memiliki peran penting terkait peningkatan kinerja karyawan di PT XYZ.

E. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ghazali (2013) menjelaskan bahwa jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R² negatif, maka nilai adjusted R² dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai R² = 1, maka *Adjusted R²* = R² = 1 sedangkan jika nilai R² = 0, maka *adjusted R²* = (1-k).(n-k). jika k > 1, maka *adjusted R²* akan bernilai negatif.

TABEL 4. 5 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.428	.24700

a. Predictors: (Constant), Work Engagement

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa R Square penelitian ini sebesar 0.433, yang dapat diartikan bahwa *work engagement* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,3%, sedangkan 56,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja di PT XYZ dipengaruhi sebesar 43,3% oleh *work engagement*.

F. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji adalah pengaruh *work engagement* (X) terhadap kinerja (Y), untuk menguji signifikan konstanta dari variabel X diperoleh dari uji t dengan hipotesis sebagai berikut :

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan *work engagement* terhadap kinerja PT XYZ

H₁: Adanya pengaruh yang signifikan *work engagement* terhadap kinerja di PT XYZ

TABEL 4. 6 HASIL UJI HIPOTESIS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.051	.025		2.064	.041
	Work Engagement	.700	.075	.658	9.328	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 mengenai uji hipotesis dapat diketahui bahwa t hitung pada penelitian ini adalah 9,328. Pengujian signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dan t tabel. Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

1. Jika t hitung > t tabel dan nilai sig < 0,05 maka H₁ diterima
2. Jika t hitung < t tabel dan nilai sig > 0,05 maka H₁ ditolak

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (df = 114, 0,025) yaitu sebesar 9.328 > 1,980, sehingga dapat dipastikan bahwa t hitung > t tabel. Selain itu, nilai sig dalam penelitian ini 0,00 dimana nilai sig tersebut lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa hipotesis H₁ diterima atau dapat diartikan adanya pengaruh yang signifikan *work engagement* terhadap kinerja di PT XYZ.

G. Pembahasan

Diketahui di bab sebelumnya, bahwa *work engagement* merupakan hubungan yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterikatan yang kuat dengan tempat bekerjanya (Schaufeli dan Bakker 2006). Karyawan yang sudah memiliki *work engagement* akan senantiasa bekerja dengan semangat dan senang melakukan hal yang lebih besar untuk perusahaan atau tempat bekerjanya dengan menggunakan kemampuan mereka hingga mencapai tujuan yang diinginkan. *Work engagement* menjadi salah satu faktor yang membuat kinerja perusahaan menjadi lebih baik, karena pada dasarnya karyawan yang memiliki *work engagement* akan menjadi lebih proaktif, lebih banyak menginvestasikan waktunya, dan pada akhirnya karyawan akan bekerja lebih maksimal yang kemudian akan berkontribusi besar dalam kinerja perusahaan itu sendiri (Ginting, 2020)). Dalam penelitian ini adalah karyawan di PT XYZ.

Work engagement sebagai variabel independen (X) terbagi menjadi tiga dimensi yaitu *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* (Schaufeli dan Bakker, 2006). Ketiga sub variabel X tersebut, didapatkan hasil bahwa sub variabel “*Dedication*” mendapatkan persepsi yang tinggi yaitu dengan skor sebesar 3580 atau sebesar 88,17.% Sedangkan sub variabel X yang terendah adalah “*Absorption*” dengan skor sebesar 3513 atau 86,52%. Hal ini mengindikasikan bahwa

responden cenderung berpendapat bahwa “*Dedication*” adalah dimensi *work engagement* yang memiliki potensi nilai yang tinggi. Kemudian kinerja sebagai variabel dependen (Y) terdapat empat indikator. Dari keempat sub variabel tersebut didapatkan hasil bahwa “Saya merasa lebih tahu apa yang diharapkan perusahaan dengan baik” memiliki persepsi yang tinggi dari responden dengan skor sebesar 712, sedangkan skor terendah pernyataan “Hasil kerja saya lebih baik dibanding karyawan yang lain” yaitu sebesar 665. Tingginya indikator “Saya merasa lebih tahu apa yang diharapkan perusahaan dengan baik” ini mengartikan bahwa responden memiliki persepsi bahwa karyawan PT XYZ mampu mencapai kebutuhan atau target perusahaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Sebaliknya, berdasarkan skor terendah dalam indikator variabel kinerja “hasil kerja saya lebih baik dibanding karyawan yang lain” dapat diartikan bahwa karyawan PT XYZ tidak setuju dengan pernyataan tersebut, karena karyawan tidak bekerja untuk membandingkan dengan karyawan lain tetapi untuk hasil yang baik untuk perusahaan.

Hasil regresi linier dari *work engagement* terhadap kinerja karyawan di PT XYZ didapatkan bahwa variabel kinerja sebesar 0,051 dan variabel *work engagement* sebesar 0,700. Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja memiliki hubungan yang linear dengan hubungan yang positif. Artinya apabila *work engagement* bernilai 0, maka kinerja akan bernilai sebesar 0,051. Sedangkan jika variabel *work engagement* meningkat sebesar satu poin maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,700. Maka *work engagement* berperan penting terkait peningkatan kinerja karyawan di PT XYZ. Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi dari *work engagement* terhadap kinerja karyawan di PT XYZ dipengaruhi sebesar 43,3% oleh *work engagement* dan 56,71% lainnya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Kemudian pada uji hipotesis dapat diketahui bahwa t hitung penelitian ini lebih besar daripada t tabel, yaitu sebesar $9.328 > 1,980$. Selain itu, nilai signifikansi dalam penelitian ini 0,00 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa hipotesis awal diterima yaitu adanya pengaruh *work engagement* terhadap kinerja di PT XYZ. Menurut Kahn (1990) *work engagement* merupakan sebuah konsep yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena *work engagement* itu sendiri adalah keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik atau energi yang dikeluarkan karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya, kognitif (keinginan yang dimiliki karyawan mengenai organisasi, pemimpin dan kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional yang meliputi perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya selama menunjukkan kinerja mereka. Artinya, bahwa individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki faktor yang mengikat dengan pekerjaannya agar dapat meningkatkan kerjanya. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan Manalu (2021) yaitu apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi perusahaan akan tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Perusahaan harus mempunyai karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya yang salah satunya didukung oleh *work engagement*.

Hipotesis awal yang disajikan dalam penelitian ini yaitu *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Setelah penjabaran yang telah dilakukan peneliti di atas, maka ditentukan bahwa hipotesis tersebut telah dibuktikan kebenarannya dari hasil penelitian ini yaitu *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Vena, Siti, & Cahyo, (2017), meskipun memiliki perbedaan dengan penelitian ini yaitu variabel independen yang digunakan yaitu *self efficacy*, dan *work engagement* menjadi variabel dependen bersama kinerja dalam objek penelitian yang berbeda, tetapi pengaruh *work engagement* terhadap kinerja turut diteliti dalam penelitian tersebut yang memiliki hasil yang serupa dengan penelitian ini. Kemudian dalam penelitian Yongxing G (2017) menunjukkan hasil bahwa *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan. Hal serupa dalam penelitian ini yaitu bahwa *work engagement* sebagai variabel penelitian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* berperan penting terkait peningkatan kinerja karyawan terutama di PT XYZ.

V. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sekaligus menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. *Work engagement* di PT XYZ berada pada kategori sangat tinggi atau sangat baik, hal tersebut dikarenakan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dari variabel *work engagement* semua berada pada

kategori sangat tinggi. Kinerja karyawan di PT XYZ juga berada pada kategori tinggi atau baik menurut persepsi karyawan di perusahaan tersebut. Kemudian hipotesis dalam penelitian ini yaitu H1: *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat disimpulkan hipotesisnya diterima berdasarkan hasil penelitian. Pengaruh yang diberikan oleh *work engagement* terhadap kinerja karyawan di PT XYZ sebesar 43,3%, yang artinya *work engagement* berperan penting terkait peningkatan kinerja karyawan di PT XYZ.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti bermaksud untuk memberikan saran, yaitu tetap mempertahankan *work engagement* karyawan yang sudah ada pada kategori sangat baik, dan kinerja karyawan masih perlu diberikan perhatian. Kinerja karyawan masih memerlukan peningkatan agar termasuk kategori lebih baik dari sebelumnya, cara yang ditempuh misalnya dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawannya agar karyawan merasa lebih tahu apa yang diharapkan perusahaan atau lebih mengetahui mengenai kualitas produk perusahaan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT XYZ. Kemudian penelitian ini belum dapat meneliti secara mendalam mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga disarankan untuk mencari 56,71% faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut selain *work engagement*, misalnya kompensasi, beban kerja atau *quality of work life*. Selain itu, disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk meneliti perusahaan sejenis agar dapat

REFERENSI

- Buil, M. &. (2017). Transformational Leadership And Employee Performance: The Role Of Identification, Engagement And Proactive Personality. *International Journal of Hospitality Management*.
- Cropanzo R., M. M. (2005). Social Exchange Theory : An Interdiscipline Review. *Journal of Management*, 874-900.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH
- Fauzi Akhmad., &. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- firmansyah, m. a. (2018). *perilaku konsumen*. Yogyakarta: CV Budi utama.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginting, H. F. (2020). *Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Predana., 33, 692-724.
- Karatepe, O. M. (2013). High Performance Work Practice and Hotel Employee Performance: The Mediation of Work Engagement. *Hospitality Management*.
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 42-49.
- Muri, Y. (2017). In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatis, & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Riyanto Slamet, A. A. (2020). In *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Schaufeli B. Wilmar., B. B. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Sri Ratnasari L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV.Penerbit Qiara Media
- Vena, T., Siti, E., & Cahyo, M. (2017). Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Widhi Agung, P. Z. (2016). In *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Yongxing G., H. D. (2017). Work engagement and Job performance: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of research in psychology*, 708-713.
- Zahera M, U. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori*. Jakarta: UNJ Press