

# PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN BANDUNG RAYA

Yoo Yoon Jung<sup>1</sup> and Jafar Sembiring<sup>2</sup>  
Faculty of Economics and Business,  
Telkom University,  
Bandung Indonesia

Yooyoonjung@telkomuniversity.ac.id<sup>1</sup> and  
Jafarsembiring@telkomuniversity.ac.id<sup>2</sup>

---

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner kepada 122 karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan kuantitatif. Analisis pengaruh menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *vigor*, *dedication* dan *absorption* dalam *employee engagement* berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan. *Vigor* memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya.

## Abstract

This study aims to determine the effect of employee engagement on the performance of employees of BPJS Employment Bandung Raya. The data used in this study are primary data obtained from the distribution of questionnaires to 122 employees in BPJS Employment Bandung Raya. The type of research used in this study is descriptive and quantitative statistics. Effect analysis using path analysis. The results of the study show that the variables vigor, dedication and absorption in employee engagement have a significant and simultaneous effect on employee performance. Vigor has the most dominant influence on the performance of BPJS Employment Bandung Raya employees.

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

## I. PENDAHULUAN

Manusia dalam hidupnya menghadapi ketidakpastian, baik ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Resiko terdapat dalam berbagai bidang, dan dapat digolongkan dalam dua kelompok utama, yaitu resiko fundamental dan resiko khusus. Begitu pula para pekerja-pekerja menghadapi resiko sosial ekonomi. Resiko sosial ekonomi tersebut dapat berupa hilangnya penghasilan, sakit, kematian dan resiko-resiko lainnya. Maka dari itu diperlukan suatu sistem atau alat yang dapat menanggulangi atau setidaknya dapat mencegah dan mengurangi timbulnya resiko-resiko tersebut.

BPJS Ketenagakerjaan sebagai Badan Hukum Publik yang dibentuk Pemerintah bertugas mengelola Jaminan Sosial dan target utamanya yaitu Universal Coverage. Secara keseluruhan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2017 baru mencapai 44,9 juta peserta dengan peserta aktif sebanyak 26,24 juta dibandingkan dengan data angkatan kerja yang bekerja di tahun 2017 sebesar 121,02 juta jiwa. Untuk mencapai Target Universal Coverage dibutuhkan usaha yang lebih ekstra dari Direksi dan karyawan-karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

Robinson et al (2004) menjelaskan bahwa keterlibatan sebagai satu langkah di depan komitmen. Mereka mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai sikap positif karyawan terhadap organisasi mereka dan nilai-nilainya, di mana karyawan memiliki kesadaran konteks bisnis dan bekerja untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi.

Kingsley dan Associates (2008) mengatakan *employee engagement* merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan (komitmen, keterlibatan dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. *Engagement* bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas.

Federman (2009), *engagement* karyawan adalah derajat dimana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja.

Menurut Schaufeli & Bakker (2006) mengemukakan bahwa *work engagement* memiliki aspek-aspek terdiri dari 3 dimensi, yaitu: *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* Merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. Ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian untuk melakukan usaha sekuat tenaga, keinginan, kemauan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan, tetap gigih, tidak mudah menyerah, semangat dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan.

*Dedication* Merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. *Dedication* menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempatnya bekerja, tetap terinspirasi dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

*Absorption* merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorption* menggambarkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya. Di saat melakukan pekerjaannya, mereka cenderung membuat waktu berlalu dengan begitu cepat sehingga mereka merasa sulit untuk melepaskan atau memisahkan diri dengan pekerjaan.

Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Wibowo (2010:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Wilson Bangun (2012:233) membagi dimensi kinerja karyawan ke dalam 5 dimensi seperti di bawah ini.

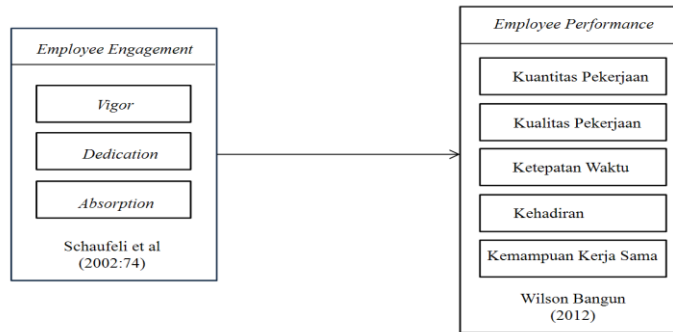
1. Kuantitas pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah untuk mencari pengaruh *vigor*, *dedication*, *absorption* dalam *employee engagement* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya. *Employee engagement* merupakan variabel independen dengan tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* memiliki indikator semangat kerja, tekun dan kesungguhan dalam bekerja. *Dedication* memiliki indikator inspirasi dari pekerjaan, rasa bangga dan antusias terhadap pekerjaan. *Absorption* memiliki indikator serius, berkonsentrasi, senang dan menikmati ketika bekerja. Variabel dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan yang memiliki

lima dimensi. Dimensi pertama adalah kuantitas pekerjaan yang indikatornya adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target dan tepat waktu. Dimensi kedua adalah kualitas pekerjaan dengan indikator penuh perhitungan dan kriteria yang ditentukan pada saat mengerjakan pekerjaan. Dimensi ketiga adalah ketepatan waktu dengan indikator menetapkan target kerja, mencapai target dan dievaluasi. Dimensi keempat adalah kehadiran dengan indikator tiba di tempat kerja pada tepat waktu, pemanfaatan waktu, disiplin waktu dan berkontribusi dalam situasi darurat. Dimensi terakhir adalah kemampuan kerja sama dengan indikator menghargai dan bekerja sama dengan rekan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka paradigma kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan berikut.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



## II. METODE PENELITIAN

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya dengan berjumlah 174 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang diketahui, maka menggunakan rumus Slovin dengan sejumlah 122 sampel yang merupakan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode survei melalui kuesioner. Kuesioner dibagi ke dalam dua bagian, yaitu kuesioner *employee engagement* dan kinerja karyawan yang diisi oleh 122 orang responden terbagi kantor wilayah Jawa Barat dengan berjumlah 22 orang responden, Kacab Bandung Suci dengan berjumlah 33 orang responden, Kacab Cimahi dengan berjumlah 24 orang responden, Kacab Bandung Soekarno Hatta dengan berjumlah 18 orang responden, dan Kacab Bandung Lodaya dengan berjumlah 25 orang responden. Peneliti menggunakan skala Likert dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner, yaitu

Sangat Setuju (SS) : nilai 4  
 Setuju (S) : nilai 3  
 Tidak Setuju (TS) : nilai 2  
 Sangat Tidak Setuju (STS): nilai 1

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur mengukur apa yang diinginkan. Cara menentukan apakah suatu item valid atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  (nilai *Pearson correlation*) dengan  $r_{tabel}$ . Indikator dikatakan valid apabila *Pearson correlation* adalah lebih besar bila dibandingkan dengan  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Hasil pengujian validitas terhadap semua variabel dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<i>Vigor</i> ( $X_1$ )	0,771-0,874	0,1484	Valid
<i>Dedication</i> ( $X_2$ )	0,757-0,904		
<i>Absorption</i> ( $X_3$ )	0,601-0,783		
Kinerja Karyawan (Y)	0,555-0,857		

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan software IBM SPSS 22, dilihat bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Yaitu 0,1484. Dengan demikian, semua item pernyataan dapat digunakan sebagai instrument dalam mengukur variable yang ditetapkan dalam penelitian ini.

#### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas instrument dengan *cronbach' alpha*. Suatu instrument alat ukur dikatakan reliabel dan bias diproses pada tahap selanjutnya jika nilai *cronbach' alpha* >0,7 (Sekaran, 2006:182). Jika instrument alat ukur memiliki nilai *cronbach' alpha* <0,7 maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variable dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
<i>Vigor</i> ( $X_1$ )	0.905	Reliabel
<i>Dedication</i> ( $X_2$ )	0.872	Reliabel
<i>Absorption</i> ( $X_3$ )	0.817	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.923	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan IBM SPSS 22, terlihat bahwa semua item dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitasnya lebih besar daripada 0,7. Dengan demikian, semua item dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variable yang ditetapkan dalam penelitian ini.

#### Analisis Deskriptif

Rumusan masalah ini ingin mengukur seberapa tinggi *employee engagement* dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya. Teknik pengolahan data ini dilakukan dengan analisis deskriptif dengan menghitung tingkat persentase dari *Employee Engagement* (X) terdiri dari *vigor* ( $X_1$ ), *dedication* ( $X_2$ ), dan *absorption* ( $X_3$ ) serta kinerja karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya. Penelitian ini digunakan rentang kriteria dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Persentasi Kategori Penilaian

Persentase	Employee Engagement	Kinerja Karyawan
25% - 43,75%	Sangat Rendah	Sangat Rendah
>43,75% - 62,50%	Rendah	Rendah
>62,50% - 81,25%	Tinggi	Tinggi
>81,25% - 100%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden

pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Tanggapan responden tentang variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$

No	Variabel	Persentase %	Kategori
1	<i>Vigor</i> ( $X_1$ )	90,57	Sangat Tinggi
2	<i>Dedication</i> ( $X_2$ )	87,62%	Sangat Tinggi
3	<i>Absorption</i> ( $X_3$ )	78,31%	Tinggi
4	Kinerja Kerja ( $Y$ )	85,10%	Sangat Tinggi

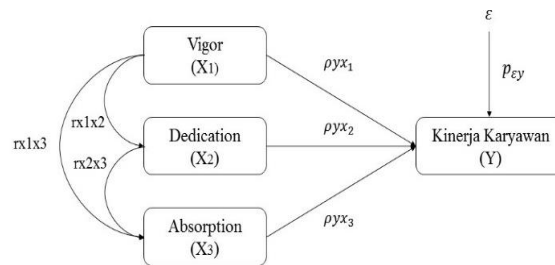
Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata persentase variabel *Vigor* ( $X_1$ ) sebesar 90,57%. dari nilai rata-rata persentase variabel *Vigor* ( $X_1$ ) berada dalam kategori sangat tinggi. Dengan kata lain, responden dalam penelitian ini yaitu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya mempunyai semangat dan kegigihan saat bekerja. Dan rata-rata persentase variabel *Dedication* ( $X_2$ ) sebesar 87,62%. dari nilai rata-rata persentase variable *Dedication* ( $X_2$ ) berada dalam kategori sangat tinggi. Dengan kata lain, responden dalam penelitian ini yaitu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya mendapat inspirasi dari pekerjaannya dan antusiasmenya tinggi terhadap pekerjaan masing-masing. Sedangkan Variabel *Absorption* ( $X_3$ ) sebesar 78,31%. dari nilai rata-rata persentase variable *Absorption* ( $X_3$ ) berada dalam kategori tinggi. Dengan kata lain, responden dalam penelitian ini yaitu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya berkonsentrasi saat bekerja serta menikmatinya.

Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 85,10%. dan nilai rata-rata persentase variable Kinerja Karaywan ( $Y$ ) berada dalam kategori sangat tinggi. Dengan kata lain, responden dalam penelitian ini berpendapat bahwa kinerja karyawan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya termasuk tinggi.

#### Analisis Jalur

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variable yang berbentuk sebab akibat. Dalam penlitian ini diagram jalur lengkap digambarkan pada Gambar 2 sebagai berikut.

Gambar 2. Model Pengaruh *Vigor* ( $X_1$ ), *Dedication* ( $X_2$ ), dan *Absorption* ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )



#### Uji Korelasi

Analisis korelasi perlu dilakukan sebelum peneliti melakukan analisis regresi ataupun analisis jalur. Sebab, jika di antara variabel tidak mempunyai korelasi (tidak mempunyai hubungan) maka dapat dipastikan variabel tersebut tidak mungkin mempunyai pengaruh. Uji korelasi dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil uji korelasi kemudian diinterpretasikan tingkat hubungannya dengan acuan seperti berikut.

0,8-1,000	: Sangat Tinggi
0,6-0,799	: Tinggi
0,4-0,599	: Cukup Tinggi
0,20-0,399	: Rendah
0,00-0,199	:Sangat Rendah

Data yang telah ditransformasi menggunakan MSI kemudian diolah dengan menggunakan program IBM SPSS 22, dan didapatkan hasil seperti tercantum dalam Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6 Korelasi Antar Variabel

	Vigor (X <sub>1</sub> )	Dedication (X <sub>2</sub> )	Absorption (X <sub>3</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)
Vigor (X <sub>1</sub> )	1	.795**	.547**	.722**
Dedication (X <sub>2</sub> )	.795**	1	.674**	.774**
Absorption (X <sub>3</sub> )	.547**	.674**	1	.708**
Kinerja Karyawan (Y)	.722**	.774**	.708**	1

Dari Tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa variabel *Employee Engagement* yang terdiri dari variabel *vigor* (X<sub>1</sub>), *dedication* (X<sub>2</sub>) dan *absorption* (X<sub>3</sub>) mempunyai korelasi dengan variabel kinerja karyawan (Y). Mengacu pada Tabel 6, variabel *vigor* (X<sub>1</sub>) memiliki hubungan tinggi terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai korelasi *Pearson* sebesar +0,722. Variabel *dedication* (X<sub>2</sub>) memiliki hubungan tinggi terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai korelasi *Pearson* sebesar +0,774. Variabel *absorption* (X<sub>3</sub>) memiliki hubungan tinggi terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai korelasi *Pearson* sebesar +0,708. Dengan adanya tiga hubungan yang tinggi antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap variabel Y, maka dapat dilihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai hubungan atau korelasi yang signifikan.

Uji Simultan (F)

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh dari semua variabel X yaitu *vigor* (X<sub>1</sub>), *dedication* (X<sub>2</sub>), dan *absorption* (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hipotesis simultan pada penelitian ini dapat dilihat berikut.

H<sub>a</sub> : *Vigor*, *dedication* dan *absorption* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya.

H<sub>0</sub> : *Vigor*, *dedication* dan *absorption* secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya.

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut.

$$F_{hitung} \leq F_{tabel} \quad = H_0 \text{ diterima dan } H_a \text{ ditolak}$$

$$F_{hitung} > F_{tabel} \quad = H_0 \text{ ditolak dan } H_a \text{ diterima}$$

Tabel 7 Hasil Uji F Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> Terhadap Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.884	3	10.628	87.981	.000 <sup>b</sup>
	Residual	14.254	118	.121		
	Total	46.139	121			

a. Dependent Variable: Kinerja kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), *Absorption* (X<sub>3</sub>), *Vigor* (X<sub>1</sub>), *Dedication* (X<sub>2</sub>)

Dari Tabel Distribusi F didapatkan nilai sebesar 2,68 sehingga didapatkan F<sub>hitung</sub> (87,981) > F<sub>tabel</sub> (2,68). Mengacu pada kriteria pengujian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang berarti bahwa hipotesis “*Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya” Diterima.

Uji Koefisien Determinasi (KD atau R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien Determinasi (KD) atau uji R<sup>2</sup> dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> dengan menggunakan software IBM SPSS 22 dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji R Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.691	.683	.34756

a. Dependent Variable: Kinerja kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), *Absorption* (X<sub>3</sub>), *Vigor* (X<sub>1</sub>), *Dedication* (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,691 atau 69%. Hal ini berarti besaran pengaruh dari seluruh variabel *employee engagement* yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya adalah sebesar 69%, sedangkan 31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Parsial (t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk menguji signifikan pengaruh dari masing-masing variabel X yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan. Berikut merupakan hipotesis parsial pada penelitian ini.

Ha : *Vigor* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya.

H<sub>0</sub> : *Vigor* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya.

Ha : *Dedication* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya.

H<sub>0</sub> : *Dedication* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya.

Ha : *Absorption* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya.

H<sub>0</sub> : *Absorption* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial (uji t) adalah sebagai berikut.

$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Untuk pengujian hipotesis secara parsial (uji t) pengaruh variabel *employee engagement* yang terdiri dari variabel *Vigor* (X<sub>1</sub>), *Dedication* (X<sub>2</sub>), dan *Absorption* (X<sub>3</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan software IBM SPSS 22 pada Tabel 9 sebagai berikut.

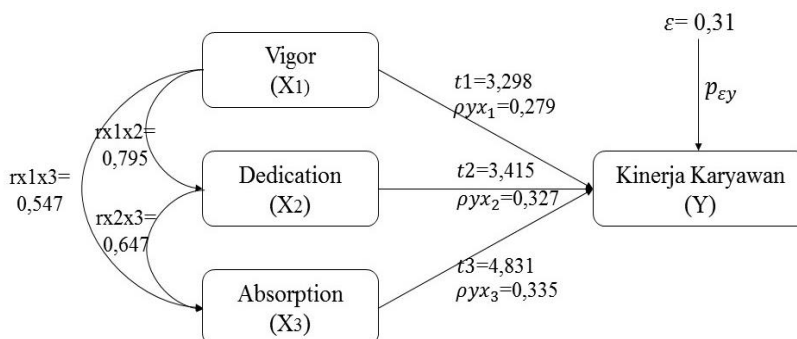
Tabel 9 Hasil Uji t Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.468	.178		2.626	.010
X1	.261	.079	.279	3.298	.001
X2	.291	.085	.327	3.415	.001
X3	.317	.066	.335	4.831	.000

a. Dependent Variabel : Y

Dari Tabel 9 di atas maka dapat diketahui bahwa semua variabel bebas (*vigor*, *dedication* dan *absorption*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait (kinerja karyawan). Oleh sebab itu model penelitian ini digambarkan pada gambar 3 sebagai berikut.

Gambar 3. Model Pengaruh *Vigor* (X<sub>1</sub>), *Dedication* (X<sub>2</sub>), *Absorption* (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Berdasarkan Gambar 3 yang merujuk kepada Tabel 9, maka diperoleh bersamaan structural analisis jalur yang baru dalam penelitian ini sebagai berikut.

$$Y = P_{yx1}X_1 + P_{yx2}X_2 + P_{yx3}X_3 + P_y\varepsilon_1$$

$$Y = 0,279 X_1 + 0,327 X_2 + 0,335 X_3 + 0,309$$

Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung disajikan pada Tabel 10 sebagai halaman berikut.

Tabel 10. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung *Employee Engagement* (*Vigor, Dedication* dan *Absorption*) Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Independent	Pengaruh Langsung Ke y	Pengaruh Tidak Langsung			Total Pengaruh
		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	
X1	7,78%	-	7,23%	5,15%	20,16%
X2	10,69%	7,23%	-	7,07%	24,99%
X3	11,22%	5,15%	7,07%	-	23,44%
Total					69%
Pengaruh Variabel Lain Ke Y					31%

#### IV. KESIMPULAN

Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa dari variabel *employee engagement* berdasarkan variabel *Vigor, Dedication* dan *Absorption* sebagai berikut variabel *Vigor* dari hasil analisis responden menunjukkan bahwa variabel *vigor* memiliki persentase 90,57% hal ini dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dapat dikategorikan sangat tinggi. variabel *dedication* 87,62% dari variabel *Vigor* dan *dedication* dikategorikan memiliki tanggapan dari responden di katerikan sangat tinggi. Sedangkan variabel *absorption* hanya memiliki nilai atau tanggapan dari responden hanya sebesar 78,31% yang artinya variabel ini memiliki tanggapan dari responden dikategorikan tinggi. Dan variabel kinerja kerja sebagai variabel terikat atau variabel (Y) memiliki tanggapan dari responden memiliki persentase sebesar 85,1% hal ini dapat dikategorikan variabel kinerja sangat tinggi.

Hasil perhitungan menunjukkan  $Y = 0,279 X_1 + 0,327 X_2 + 0,335 X_3 + \varepsilon_1$  ini berarti koefisien jalur variabel *Vigor* lebih kecil dibandingkan koefisien jalur variabel *Dedication* dan *Absorption* artinya *Dedication* dan *Absorption* lebih menentukan (berpengaruh lebih besar) terhadap Kinerja karyawan dibandingkan *Vigor* baik secara langsung maupun tak langsung. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *Vigor* (X<sub>1</sub>), *Dedication* (X<sub>2</sub>), *Absorption* (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,691 atau sekitar 69%, sedangkan 0.309 atau 31% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut.

1. Variabel yang memiliki responden paling kecil dalam *employment engagement* adalah variabel *absorption* yang hanya memiliki nilai sebesar 78,31% atau kontribusi variabel *absorption* adalah kategori tinggi, maka itu disarankan untuk meningkatkan *employment engagement* perlu perhatikan juga variabel *absorption*. Karena hasil perhitungan korelasi antara X<sub>3</sub> atau variabel *absorption* terhadap variabel Kinerja kerja (Y) adalah 0.708 hal ini perlu di perhatikan agar meningkatkan semangat kerja karyawan untuk bekerja secara maksimum.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali dan memperhatikan lagi 31% faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, misal *leadership, work environment, training* dan *wellbeing*.

#### DAFTAR PUSTAKA

Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western-Cengage Learning.

Byars, L. & Rue, L.W. (2008). *Human Resource Management, 9 Edition, International Edition*, New York. USA: The McGraw-Hill/Irwin.

Dessler, G. (2008). *Human Resource Management, Eleventh Edition, Pearson International Edition*, Upper Saddle River, New Jersey. USA: Pearson Education Inc.



- Dharma, Wisnu dan Sembiring, Jafar. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Business Service, PT. Telekomunikasi Indonesia. *Prodi S2 Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Visnis, Universitas Telkom*. Retrieved from <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>.
- Bedarkar, Madhura & Pandita, Deepika. (2013). "A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance", *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 133 (2014) 106-115.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antar Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organization Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement), *Jurnal Psikologi Undip*, Vol.14 No.1. Retrived from Ejournal Undip.
- Newman, D.A., & Harrison, D.A. (2008). Been there, bottles that: are state and behavioral work engagement new and usefull construct' wine?. *Industrial and Organization Psychology: Perspective on Science and Practice*.1.31-35.
- Owais Nazir, Jamid UI Islam, (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check, *South Asian Journal of Business Studies*, Vol. 6 Issue:1, pp. 98-114. Retrieved from Emerald Group Publishing Limited.
- Riduwan & Kuncoro, E. A. (2011). *Cara menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Saarce, Elsy Hatane. (2015). Employee Satisfaction and Performance as Intervening Variables of Learning Organization on Financial Performance, *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 211 (2015) 619-628.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Refromasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta