



PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ

Lidya¹ Ponco Priyantono²

Departemen Ilmu Administrasi Bisnis, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta, Indonesia

lidyaaria@gmail.com

ponco.priyantono@kwikkiangie.ac.id

Abstrak:

Setiap perusahaan berkewajiban untuk memelihara sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat memberikan kontribusi terbaik terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang dapat diwujudkan dengan adanya *Employee Engagement*. Pentingnya karyawan yang memiliki kinerja optimal, maka organisasi perlu menyusun sebuah strategi untuk dapat mempertahankan karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana peran *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan di PT XYZ. Sumber data dalam penelitian ini sejumlah 1 (satu) orang informan selaku CFO (*Chief Financial Office*) PT XYZ. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan peranan *Employee Engagement* sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan adanya kekeluargaan, transparansi, *achievement trip*, COP (*Car Ownership Program*), dan *profit sharing* sebagai *reward* atas hasil kerja karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah peran *Employee Engagement* dalam meningkatkan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan, dimana karyawan merasa *engage* dan *satisfy* terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan tidak mudah untuk berpaling ke perusahaan lain. Tanpa adanya peran *Employee Engagement*, maka akan meningkatkan *turn over* karyawan yang berdampak pada perusahaan dari segi waktu dan biaya.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

Abstract:

Every company is obliged to maintain its human resources in order to make the best contribution to the achievement of company goals which can be realized by the existence of Employee Engagement. The importance of employees who have optimal performance, so organizations need to develop a strategy to be able to retain employees. The purpose of this research is to find out how the role of Employee Engagement on employee performance at PT XYZ. The research method used is descriptive qualitative. The research was conducted at PT XYZ. The data source in this study is 1 (one) informant as CFO (Chief Financial Office) of PT XYZ. Data collection techniques in this research are interview techniques, documentation and literature study. The results showed that the role of Employee Engagement is very important in improving employee performance which is indicated by the existence of kinship, transparency, achievement trips, COP (Car Ownership Program), and profit sharing as a reward for employee work so that employees feel comfortable and motivated in doing their work. The conclusion from the results of this study is that the role of Employee Engagement in improving employee performance shows significant results, where employees feel engaged and satisfied with what the company provides so that employees are not easy to turn to other companies. Without the role of Employee Engagement, it will increase employee turnover which impacts the company in terms of time and cost.

Keywords: *Employee Engagement*, *Employee Performance*

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang menyalin atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengumpulan data untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2000). Sebuah perusahaan dikatakan berhasil untuk mewujudkan kesuksesannya dalam usaha yang dijalani, baik perusahaan swasta maupun perusahaan besar atau kecil apabila perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan itu sendiri. Untuk mewujudkan kesuksesan tujuan dalam perusahaan, perusahaan tidak hanya harus memperhatikan faktor eksternal seperti teknologi, sosial budaya, politik dan persaingan, tetapi juga harus memperhatikan faktor internal dari perusahaan itu sendiri karena sejauh mana tujuan perusahaan telah dicapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya (Rivai & Sagala, dalam Rustono dan Akbary 2015). Kemampuan untuk mencapai kesuksesan dalam perusahaan bergantung dari sisi internal perusahaan, yaitu sumber daya manusia. Dikutip dari Gaol (2014:14), Straub dan Attner menyatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi, dimana manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Setiap perusahaan berkewajiban untuk memelihara sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat memberikan kontribusi terbaik terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang dapat diwujudkan dengan adanya *employee engagement* (Ariawaty dan Cahyani, 2019).

Muhdini (2020) dalam Konsep *Employee Engagement* dan Penguatan Motivasi Kerja Karyawan menyatakan dalam terminologi "*employee engagement*" yang diperkenalkan oleh Gallup, *engagement* diartikan sebagai status "keterikatan" (dalam arti positif) seorang karyawan terhadap lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja. Kondisi keterikatan tersebut merupakan kondisi dimana seorang karyawan merasakan keterikatan yang sangat spesial dengan lingkungan kerjanya dan karyawan tersebut akan dengan sukarela akan melakukan apapun untuk kemajuan perusahaannya dengan terus berkontribusi secara optimal. *Employee engagement* merupakan komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya, dimana komitmen emosional ini berarti bahwa karyawan benar-benar peduli dengan pekerjaannya dan perusahaannya, dimana mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja untuk tujuan organisasi (Kruse, 2012). Karyawan yang mempunyai komitmen kepada organisasi akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan sangat loyal terhadap perusahaan (Aktami, dalam Zulkarnain dan Hadiyani 2014). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Jafar Sembiring (dalam Nafiudin, 2020), mengatakan bahwa *employee engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat Macey dan Schneider (dikutip oleh Hermawan dalam Muliawan et al., 2017) yang menyatakan bahwa *employee engagement* mampu mengurangi niat karyawan untuk pindah ke perusahaan lain.

Muhdini (2020) dalam Konsep *Employee Engagement* dan Penguatan Motivasi Kerja Karyawan mengatakan bahwa hasil riset yang telah dilakukan oleh Towers Watson terhadap 32.000 karyawan di 1637 perusahaan di 26 negara dengan konsep *engagement*, menunjukkan bahwa hanya sekitar 40% karyawannya yang *engaged* dan sekitar 60% karyawannya memiliki kondisi *disengaged*. Melalui penelitian Gallup (dalam Nur Fajrina dan Noer, 2021) juga menyebutkan bahwa dari 155 negara yang telah di *survey*, persentase rata-rata karyawan yang merasa *engaged* dengan perusahaan hanya mencapai 15%. Indonesia merupakan salah satu negara dengan *Employee engagement* yang rendah. Buktinya, survei yang dilakukan oleh Gallup dengan judul *Business Journal: Why Indonesia Must Engage Younger Workers* (dalam Nur Fajrina dan Noer, 2021) menunjukkan bahwa *employee engagement* di Indonesia sangat rendah, hanya 8% pekerja di Indonesia yang merasa *engaged* dalam pekerjaannya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Penguatan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Penguatan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Secara positif, dampak dari *employee engagement* adalah karyawan yang memiliki *engagement* kerja yang tinggi akan sejalan dengan *survey* yang dilakukan oleh Wyatt (2005) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi hampir 80% karyawan memiliki kinerja terbaik, 20% lebih sedikit tidak masuk kerja dibandingkan karyawan biasa, sekitar tiga per empat dari mereka berhasil melampaui harapan dalam proses evaluasi kinerja terbaru dan karyawan yang memiliki *engagement* lebih tinggi cenderung lebih tangguh dan mendukung setiap inisiatif perubahan dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan Bakker & Bal (2010) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *engagement* kerja yang tinggi akan menampilkan kinerja terbaik mereka karena karyawan tersebut menikmati pekerjaannya. Hanya karena seseorang sangat berkomitmen di tempat kerja, tidak berarti membuatnya menjadi gila bekerja atau *workaholic*. Mereka menganggap bekerja adalah hal yang menyenangkan (Bakker, 2009). Karyawan dengan *engagement* yang tinggi terhadap perusahaan cenderung memiliki perasaan yang positif sehingga tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban dan menghasilkan kinerja yang baik (Hermawan dalam Muliawan et al., 2017). Hanya karena seseorang sangat berkomitmen di tempat kerja, tidak berarti membuatnya menjadi gila bekerja atau *workaholic*. Mereka menganggap bekerja adalah hal yang menyenangkan (Bakker, 2009). Karyawan dengan *engagement* yang tinggi terhadap perusahaan cenderung memiliki perasaan yang positif sehingga tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban dan menghasilkan kinerja yang baik (Hermawan, dalam Muliawan et al., 2017).

Lewiuci & Mastamu (dalam Kusuma et al., 2022) menyatakan bahwa dimensi *employee engagement* terdiri dari 3 (tiga) elemen. *Vigor* merupakan semangat yang dapat dilihat melalui kekuatan fisik dan mental karyawan ketika mereka sedang mengerjakan tugasnya. Aspek *vigor* ini dikatakan oleh Schaufeli & Bakker (dalam Alfathian dan Hidayat, 2020) memiliki dimensi, yaitu energi dan stamina (kekuatan), kesungguhan dalam bekerja, kegigihan serta ketekunan. *Dedication* merupakan dedikasi secara emosional terhadap pekerjaannya. Aspek *dedication* dikatakan oleh Schaufeli & Bakker (dalam Alfathian dan Hidayat, 2020) mempunyai beberapa dimensi lagi, yaitu pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu, rasa penuh makna, antusiasme, serta kebanggaan. *Absorption* merupakan penyerapan pada diri karyawan terhadap apa yang dikerjakannya yang dapat menimbulkan perasaan senang dan membuat dirinya fokus serta serius dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Aspek *absorption* oleh Schaufeli & Bakker (dalam Alfathian dan Hidayat, 2020) mempunyai beberapa dimensi lagi, yaitu konsentrasi, serius dan menikmati pekerjaan.

Saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya secara efektif (Kusuma et al., 2022). Sebagian perusahaan di Indonesia yang belum menyadari masalah kinerja karyawan, seperti adanya konflik antar karyawan, pekerjaan tidak sesuai dengan *job description*, konflik atasan dengan bawahan, gaji dan insentif sehingga menjadi mungkin apabila terdapat karyawan yang jarang untuk hadir ke perusahaan bahkan berujung pada *resign*. Mengingat pentingnya karyawan yang memiliki kinerja optimal, maka organisasi perlu menyusun sebuah strategi untuk dapat mempertahankan karyawan. Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi adalah dengan pendekatan *employee engagement* (Sugianingrat dalam Kusuma et al., 2022).

Laju perkembangan teknologi yang pesat di seluruh dunia memudahkan orang untuk terhubung dengan cepat sehingga membantu perusahaan untuk melakukan kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan pesaing. Munculnya teknologi seperti teknologi virtual, jejaring sosial, dan portal online, seluruh informasi dan analisis dapat di dapatkan dengan lebih cepat begitu juga dengan tindakan yang akan di lakukan dan di implementasikan sehingga membuat keterlibatan karyawan menjadi tidak terbatas. Selain itu, teknologi dapat membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih fleksibel. *Forrester Research* melaporkan pada tahun 2016 bahwa lebih dari 63 juta orang Amerika bekerja secara virtual. Berdasarkan *survey* yang dilakukan oleh *PGi Telework Week*, manfaat kerja virtual bagi 82% karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



"telework" adalah berkurangnya stress, 80% karyawan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, dan 69% karyawan jarang absen dari pekerjaan (pgi.com, O'Brien, 2014).

Diketahui bahwa PT XYZ merupakan sebuah perusahaan berbasis teknologi untuk pendidikan dan pembelajaran dimana kepraktisan dalam mengakses informasi juga berdampak pada dunia pengetahuan dan pembelajaran. *Course* secara *online* ini masih minim juga terbatas dan hanya dapat dinikmati oleh beberapa lembaga saja, dimana penggunaannya adalah mahasiswa/i *fresh graduate*/lulusan baru yang akan memasuki tempat kerja atau menjadi pekerja profesional. PT XYZ menyediakan berbagai macam layanan kelas *online* mulai dari *Bootcamp*, Keterampilan Digital Media (KDM), *webinar* dan kursus. Untuk menyediakan berbagai *platform* tersebut, perusahaan perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang didukung dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga diperlukan peran *employee engagement*, dimana perusahaan harus konsisten dan aktif dalam mendorong peningkatan *employee engagement*.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, peneliti menyadari bahwa kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang memiliki *engagement* tinggi dengan perusahaan semakin meningkat dan perlu dikelola dengan baik. Apabila organisasi gagal dalam mengelola sumber daya manusianya, maka akan timbul gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dari segi kinerja, profitabilitas, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri (Agustini, 2019). Maka dari itu, karyawan harus memiliki tingkat *engagement* kerja yang baik, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki *engagement* tersebut saat bekerja. Apabila *engagement* kerja karyawan rendah, maka akan mengakibatkan menurunnya tingkat kemajuan dan kinerja perusahaan.

Latar belakang penulis dalam melakukan penelitian ini adalah semakin meningkatnya kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki pengetahuan dan keahlian profesional, dimana karyawan dengan pengetahuan dan keahlian tersebut tidak dapat dikelola hanya dengan menggunakan teknik-teknik manajemen lama, karena para karyawan modern ini mengharapkan otonomi kerja yang lebih besar, status yang lebih baik, serta kepuasan kerja yang lebih tinggi (Rachmawati, 2013).

Berdasarkan uraian fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui apakah *employee engagement* memiliki peranan pada kinerja karyawan di PT XYZ.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- Peran aspek *vigor* dalam *employee engagement*
- Peran aspek *dedication* dalam *employee engagement*
- Peran aspek *absorption* dalam *employee engagement*
- Peran *employee engagement* pada PT XYZ
- Peran indikator kuantitas pekerjaan dalam kinerja karyawan pada PT XYZ
- Peran indikator kualitas pekerjaan dalam kinerja karyawan pada PT XYZ
- Peran indikator ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan dalam kinerja karyawan pada PT XYZ
- Peran indikator kehadiran dalam kinerja karyawan pada PT XYZ
- Peran indikator kerja sama dalam kinerja karyawan pada PT XYZ
- Peran *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut:

- Bagaimana peran aspek *vigor* dalam *employee engagement*?
- Bagaimana peran aspek *dedication* dalam *employee engagement*?



- c. Bagaimana peran aspek *absorption* dalam *employee engagement*?
- d. Bagaimana peran *employee engagement* pada PT XYZ?
- e. Bagaimana peran indikator kuantitas pekerjaan dalam kinerja karyawan pada PT XYZ?
- f. Bagaimana peran indikator kualitas pekerjaan dalam kinerja karyawan pada PT XYZ?
- g. Bagaimana peran indikator ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan dalam kinerja karyawan pada PT XYZ?
- h. Bagaimana peran indikator kehadiran dalam kinerja karyawan pada PT XYZ?
- i. Bagaimana peran indikator kerja sama dalam kinerja karyawan pada PT XYZ?
- j. Bagaimana peran *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ?

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Stephen P. Robbins (2015:4) menyatakan bahwa “*Human resource management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire, train, motivate and maintain employees*” yang artinya Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada cara menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi, dan memelihara karyawan”. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Snell, Moris, Bohlander, 2016). Adapun Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses dimana manajemen membangun tenaga kerja dan berusaha menghasilkan kinerja pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan (Boxall and Purcell, 2016:7). Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Wilton (2016:4) adalah istilah yang umumnya digunakan untuk menggambarkan semua kegiatan organisasi yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi, merancang pekerjaan untuk pelatihan dan pengembangan, evaluasi dan penghargaan, mengarahkan serta memotivasi dan mengawasi para pekerja. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah sistem formal yang dirancang dalam suatu organisasi untuk mengelola bakat manusia guna mencapai tujuan organisasi.

2.2 Employee Engagement

Muhdini (2020) dalam Konsep *Employee Engagement* dan Penguatan Motivasi Kerja Karyawan menyatakan dalam terminology “*employee engagement*” yang diperkenalkan oleh Gallup, *engagement* diartikan sebagai status “keterikatan” (dalam arti positif) seorang karyawan terhadap lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja, dimana kondisi keterikatan ini merupakan kondisi dimana seorang karyawan merasakan keterikatan yang sangat spesial dengan lingkungan kerjanya dan karyawan akan dengan sukarela melakukan apapun untuk kemajuan perusahaannya dengan terus berkontribusi secara optimal. *Employee engagement* merupakan komitmen emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuannya, dimana komitmen emosional ini berarti bahwa karyawan benar-benar peduli dengan pekerjaan dan perusahaan mereka, dan mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja untuk tujuan organisasi (Kruse, 2012). Robinson et al (dalam Nusatria dan Suharmono, 2013) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi dan nilai perusahaan. *Employee engagement* dapat dipahami sebagai suatu kondisi atau situasi dimana karyawan bersemangat, *passionate*, *energetic*, dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Maylett dan Paul, 2014), dimana kondisi ini akan menyebabkan karyawan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional saat menjalankan peran kerjanya.

2.2.1 Dimensi *Employee Engagement*

Lewiuci & Mastamu (dalam Kusuma et al., 2022) menyatakan bahwa dimensi *employee engagement* terdiri dari 3 (tiga) elemen, yaitu:

- a. *Vigor*



Vigor merupakan semangat yang dapat dilihat melalui kekuatan fisik dan mental karyawan ketika mereka sedang mengerjakan tugasnya. Aspek *vigor* ini dikatakan oleh (Schaufeli & Bakker, 2004) mempunyai beberapa dimensi lagi, yaitu tingkat energi dan stamina (kekuatan) yang merupakan sebuah etos kerja yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Tetapi, tidak semua karyawan memiliki energi dan stamina yang sama sehingga diharapkan dengan adanya kenyamanan bekerja di dalam perusahaan dapat membuat karyawan menjadi lebih bersemangat (Alfathian dan Hidayat, 2020). Kesungguhan, kegigihan serta ketekunan dalam bekerja merupakan rasa tanggung jawab untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh (Alfathian dan Hidayat dalam Fatimah, 2020), dimana untuk membuat karyawan bekerja dengan baik, karyawan harus memiliki motivasi untuk bekerja (Alfathian dan Hidayat, 2020).

b. *Dedication*

Aspek *dedication* dikatakan oleh (Schaufeli & Bakker, 2004) mempunyai beberapa dimensi lagi, yaitu pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu, rasa penuh makna, antusiasme merupakan antusias tinggi membuat karyawan akan tetap menerima dan mengerjakan tugas sebagaimana mestinya, dimana menghadapi permasalahan tersebut, mereka akan mencari tahu jalan keluarnya (Alfathian dan Hidayat, 2020), serta kebanggaan (*reward*) yang mana pada umumnya karyawan membutuhkan pengakuan dari pimpinan atau instansi bahwa pekerjaan yang mereka lakukan selama ini adalah benar dan optimal yang ditandai dengan adanya *reward*. *Reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu sebagai tanda keberhasilannya dalam melakukan sebuah pekerjaan tertentu. Namun, *reward* tidak hanya sebatas dari penghargaan, melainkan sebuah perasaan “bangga” karena telah menyelesaikan tugas dengan sebagaimana mestinya dan akan lebih bangga jika pimpinan turut mengakui akan kebenaran pekerjaan tersebut dengan ungkapan melalui pujian ringan (Alfathian dan Hidayat, 2020).

c. *Absorption*

Penyerapan pada diri karyawan terhadap apa yang dikerjakannya yang dapat menimbulkan perasaan senang dan membuat dirinya fokus serta serius dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Aspek *absorption* oleh (Schaufeli & Bakker, 2004) mempunyai beberapa dimensi lagi, yaitu konsentrasi, serius dan menikmati pekerjaan. Fokus disini sama halnya dengan konsentrasi dan serius, dimana setiap kali tugas yang datang bersifat urgent, maka karyawan akan segera menyelesaikan dan fokus (Alfathian dan Hidayat, 2020).

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja atau disebut dengan “*performance*” menurut Sedarmayanti (2017:52), dimana *performance* berarti kinerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/penampilan kerja. Wibowo (dalam Tarmizi dan Hutasuhut 2021) berpendapat bahwa kinerja merupakan rangkaian perilaku kerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap pencapaian metode kerja. Kasmir (2016:182) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai gambaran hasil yang diperoleh dari pelaksanaan kegiatan yang ditujukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan melalui rencana strategis organisasi (Karma et al., 2017). Sutrisno (2018:123) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kaswan (2017:278) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



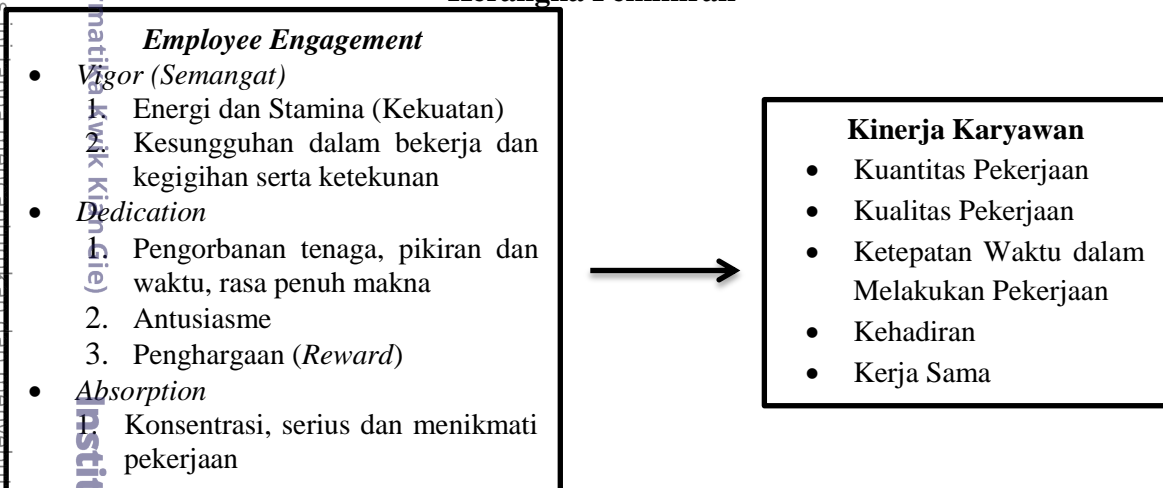
sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Indahingwati & Nugroho (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu:

- a. Kuantitas pekerjaan, mengacu pada jumlah hasil target yang dicapai pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan.
- b. Kualitas pekerjaan, dimana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan.
- c. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan, dimana setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda pada jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran, dimana merujuk pada waktu kedatangan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan.
- e. Kerja sama, dimana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



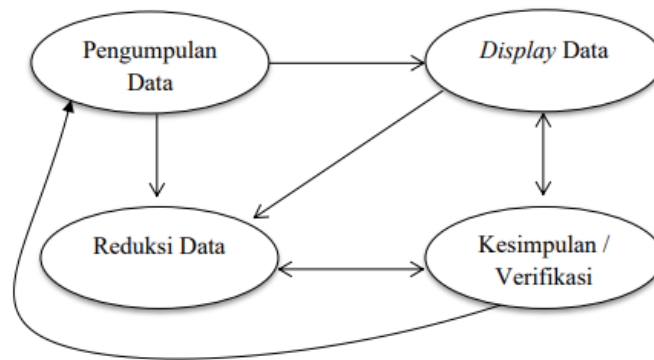
Sumber : Data diolah, 2023

3. METODE PENELITIAN

3.1 Subjek Penelitian

Pada penelitian ini, subjek yang dipilih adalah informan yang bernama Nicco Octavianus Rusito selaku *Chief Financial Officer* (CFO) di PT XYZ. Subjek dipilih karena memiliki pengetahuan mendalam mengenai *employee engagement* di perusahaan, sehingga peneliti dapat memperoleh data-data spesifik di PT XYZ. Umumnya penelitian kualitatif menggunakan jumlah sampel kecil. Bahkan pada kasus tertentu dapat menggunakan satu informan saja. Terdapat 2 (dua) syarat yang harus dipenuhi dalam menentukan jumlah informan, yaitu kecukupan dan kesesuaian. Syarat kecukupan dipenuhi dengan menentukan jumlah informan yang memberikan cukup informasi, sehingga patokan peneliti dalam menentukan jumlah informan bukan pada keterwakilan (representasi) namun bila kedalaman informasi telah cukup (Martha & Kresno, 2016).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Sumber : (Sugiyono, 2018)

Miles & Huberman (dalam Sugiyono, 2018) membagi analisis dalam beberapa tahap, yaitu:

a. Pengumpulan Data

Sugiyono (2018:224) menyatakan bahwa pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik wawancara, dimana hasil wawancara diperoleh secara langsung dari lapangan.

b. Reduksi Data

Reduksi data meliputi merangkum, memilih hal-hal pokok yang memfokuskan pada hal-hal penting yang relevan dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas untuk mempermudah melakukan pengumpulan data selanjutnya (Sugiyono, 2018:247-249). Penelitian ini menggunakan reduksi data yang memfokuskan pada seberapa penting peran *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan.

c. Display Data

Adanya penyajian data, maka data akan terorganisasi dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami (Sugiyono, 2018:249). Melalui hal ini, penulis akan menyajikan data yang berupa hasil wawancara dengan informan dalam penelitian ini.

d. Kesimpulan/Verifikasi

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan (Sugiyono, 2018:252-253). Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan penemuan baru yang sebelumnya belum pernah ada, dimana temuan dapat berupa gambaran suatu fenomena sosial atau objek yang sebelumnya masih belum jelas namun dilakukan penelitian hingga menjadi jelas.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis

PT XYZ merupakan *consulting company* yang bertransformasi menjadi sebuah perusahaan *start-up* di bidang *online platform* untuk pendidikan dan pembelajaran yang menawarkan *online learning platform*, *course* berbayar maupun gratis dan memiliki *event-event* yang menarik. PT XYZ telah berdiri selama 4 tahun dan memiliki 60 karyawan. Terdapat 5 divisi di dalam perusahaan, yakni CFO (*Chief Financial Officer*), COO (*Chief Operating Officer*), CTO (*Chief Technology Officer*), *Chief of Partnership*, *Chief of Program*.

Untuk menjawab fokus dan tujuan penelitian, peneliti melibatkan 1 (satu) informan, yakni Nicco Octavianus Rusito, usia 37 tahun, status karyawan sebagai CFO (*Chief Financial Officer*). Terkait dengan *employee engagement*, terdapat 3 (tiga) dimensi yang membangun, yaitu *Vigor*,



Dedication, Absorption (Schaufeli & Bakker, 2004). Selanjutnya, terkait dengan kinerja karyawan, terdapat 5 (lima) indikator, yaitu Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan, Kehadiran, Kerja Sama (Indahingwati & Nugroho, 2020).

4.1.1 *Employee Engagement*

a. *Vigor*

1) Energi dan stamina (kekuatan)

Pada dasarnya, energi dan stamina merupakan sebuah etos kerja yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Tetapi, tidak semua karyawan memiliki energi dan stamina yang sama sehingga diharapkan dengan adanya kenyamanan bekerja di dalam perusahaan dapat membuat karyawan menjadi lebih bersemangat (Alfathian dan Hidayat, 2020). Hal ini dibuktikan dengan pernyataan informan:

“Saat ini sih cukup baik ya, karena pada saat pertama kali join kesini tidak membuat gap antara atasan dengan bawahan. Jadi mereka nggak akan segan untuk bergaul dengan kita dan juga pada saat misalnya diberikan suatu tugas tertentu mereka nggak merasa terbebani jadi dibuat fun aja, sehingga suasana akan menyenangkan di ruang kerja.”

“Kurang lebih iya ya, karena apa, perusahaan selalu berkembang dan juga selalu membuat inovasi baru.”

“Karena kan di Singapura itu juga mereka kan libur lebaran nya nggak sepanjang disini otomatis waktu itu mengambil waktu libur lebaran juga sih saat itu. Tapi ya, karena udah ada deadline nya kita harus mengerjakan secepat mungkin yaudah nggak apa-apa, nggak masalah sih. Bisa dikerjakan di jalan juga, kan.”

2) Kesungguhan dalam bekerja dan kegigihan serta ketekunan

Kesungguhan, kegigihan serta ketekunan dalam bekerja merupakan rasa tanggung jawab untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh, dimana untuk membuat karyawan bekerja dengan baik, karyawan harus memiliki motivasi untuk bekerja (Alfathian dan Hidayat, 2020). Hal ini dibuktikan dengan pernyataan informan:

“Yang pertama, sih, melihat sepertinya perusahaannya tuh memiliki prospek yang bagus. Terus ada tantangan juga karena sebelumnya di posisi General Manager, pada saat bergabung di sini di tawarkan posisi vice president. Setelah itu, nggak lama kemudian di promote di direktur, sih. Sehingga merasa sudah menyimpan perusahaan yang tepat lah untuk berkarir.”

“Ya, akan lebih bermanfaat, sih. Karena pada saat itu saya ingat saya pernah mengikuti training financial modeling, dimana saat itu setelah mengikuti financial modeling itu saya terapkan kepada perusahaan, sehingga report yang kita buat tuh jadi lebih komprehensif, sih.”

“Ide-ide baru, iya. Biasanya kalau misalnya terkait dengan finance, kita itu memiliki ide baru berkaitan dengan cost control, sih. Jadi karena kan fungsi utamanya juga salah satunya untuk meningkatkan profit perusahaan, dimana kalau profit perusahaan naik itu kita harus menekan cost nya. Jadi kadang beberapa kali itu memberikan usulan-usulan kepada CEO untuk diterapkan, sehingga cost nya menurun, profit bertambah.”

b. *Dedication*

1) Pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu, rasa penuh makna

Ketika peneliti melakukan wawancara terkait dengan pekerjaan yang harus diselesaikan diluar jam kerja, peneliti menemukan bahwa informan akan selalu siap mengerjakan tugas tanpa mempertimbangkan kembali waktu istirahat,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



bahkan siap untuk mengerjakan tugas diluar tugas pokok. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan informan:

“Kadang-kadang ada, sih. Karena kan kita masih private company dan atasan juga langsung CEO kadang ada beberapa hal yang nggak berkaitan dengan perusahaan diminta bantuan juga, sih.”

“Biasanya tau, karena seringkali dibahas di dalam meeting ataupun terkadang eeee CEO mengajak saya untuk berdiskusi secara langsung untuk hal-hal yang mungkin nggak di sampaikan di meeting tapi hanya beberapa orang tertentu yang boleh tahu, gitu.”

“Kadang-kadang ya. Karena kan terutama jika kita eeee ada deadline nya otomatis kadang-kadang pada saat itu lagi libur lebaran keluar kota pun kadang-kadang masih bisa komunikasi juga.”

2) Antusiasme

Antusias tinggi membuat karyawan akan tetap menerima dan mengerjakan tugas sebagaimana mestinya, dimana menghadapi permasalahan tersebut, mereka akan mencari tahu jalan keluarnya, misalnya dengan membawa pekerjaannya ke rumah atau menggunakan fasilitas kantor (Alfathian dan Hidayat, 2020). Hal ini dibuktikan dengan pernyataan informan:

“Kalo fasilitas yang pertama kan alat kayak alat kerja, ya? Seperti laptop, stationary. Terus juga misalnya kita juga ada bisa ada fasilitas secara work from home juga secara fleksibel, jadi bisa sewaktu-waktu kita berhalangan ke kantor kita bisa mengerjakan dari rumah dan juga misalnya kita berhalangan untuk datang pagi, kita bisa datang siangan tapi waktu jam kantornya kita mundurin sendiri aja gitu. Jadi lebih ke flexible time jadi nggak yang harus kejar on time terus tapi kerjaan selesai, sih, yang penting di sini gitu.”

“So far, iya. Karena kan apa misalkan laptop. Laptop tuh diberikan dengan spek yang tinggi sehingga memudahkan kita dalam mengerjakan tugas-tugas kantor, gitu. Karena kan dengan pekerjaan saat ini kan membutuhkan performa laptop yang cukup kenceng juga, ya. Karena kalau mengolah datanya cukup banyak, laptop nya lemot, jadi kita itu kerjanya juga cukup lama dan nggak efisien jadinya. Gitu.”

“Mungkin pada saat kalau di kita itu ada deadline pembuatan laporan SPT Tahunan setiap tahunnya. Nah, setiap tahunnya itu maksimal kan tanggal 30 April. Nah, biasanya karena kita harus mengerjakan suatu banyak hal, biasanya pada saat pengerjaan itu, kita harus kompak dan efisien. Jadi, kita ngerjain nya bersama-sama, lembur bersama, sehingga pada sudah mendekati deadline bisa mengumpulkan tepat waktu, sih. Jadi bener-bener harus tepat waktu dan angka nya tepat sehingga membutuhkan kinerja kerjasama yang baik antara yang satu dengan yang lain.”

3) Kebanggaan (reward)

Pada umumnya, karyawan membutuhkan pengakuan dari pimpinan atau instansi bahwa pekerjaan yang mereka lakukan selama ini adalah benar dan optimal yang ditandai dengan adanya reward. Reward adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu sebagai tanda keberhasilannya dalam melakukan sebuah pekerjaan tertentu (Alfathian dan Hidayat, 2020). Hal ini dibuktikan dengan pernyataan informan:

“Bangga nya karena kita itu salah satu one GML itu satu grup perusahaan management consulting yang cukup ternama di Indonesia.”

“Selama 8 tahun, sih, hampir setiap tahun dapet profit sharing, sih.”

“Kalau untuk reward ya kita kan ada performance appraisal setahun 2 kali. Biasanya kalau untuk yang diakhir tahun, kita akan di evaluasiin kinerjanya. Itu

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



yang akan mempengaruhi dari segi mendapatkan kenaikan gaji atau bonus dan profit sharing. Nah sedangkan kalau punishment nya biasanya sih berupa teguran tapi kalau misalnya udah cukup parah mungkin ada SP 1 sampai SP 3, sih.”

c. Absorption

1) Konsentrasi, serius dan menikmati pekerjaan

Absorption memiliki peranan bagi karyawan yang mencakup konsentrasi, serius dan menikmati pekerjaan serta telah tertanam pada karyawan di perusahaan. Fokus sama halnya dengan konsentrasi dan serius, dimana setiap kali tugas yang datang bersifat *urgent*, maka akan segera di selesaikan dengan fokus (Alfathian dan Hidayat, 2020). Hal ini dibuktikan dengan pernyataan informan:

“Yak, otomatis karena eee kita jadi mengetahui eee apa sih yang mau kita capai sama apa sih yang nggak boleh kita lakukan gitu, sehingga bisa lebih fokus pada tujuan yang musti dikerjakan sehari-hari.”

d. Peran *Employee Engagement*

PT XYZ merupakan perusahaan konsulting yang menawarkan *online learning platform*, *course* berbayar maupun gratis serta memiliki *event-event* menarik, tentunya memiliki tata cara pengelolaan sumber daya manusia yang baik, dimana informan selaku CEO (*Chief Financial Officer*) sendiri mengetahui pentingnya peran *employee engagement* di dalam perusahaan, dimana menurutnya peran *employee engagement* pada perusahaan adalah untuk menurunkan *turn over* karyawan. Hal ini terbukti dari hasil wawancara dengan informan, yaitu:

“Yah, tentu saja. Karena kalo nggak mungkin banyak karyawan kita yang *turn over*nya tinggi. Sedangkan kalo disini untuk terutama untuk *chief eee position* itu banyak orang lama. Bahkan ada beberapa karyawan yang udah hampir 20 tahun bekerja disini.”

e. Upaya-upaya PT XYZ untuk meningkatkan *employee engagement*

Banyaknya karyawan yang telah bekerja di PT XYZ dalam waktu yang lama membuat peran *employee engagement* sangat dibutuhkan di dalam perusahaan. Melalui hal ini, terdapat beberapa upaya-upaya yang dilakukan PT XYZ untuk meningkatkan *employee engagement*. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan informan:

“Yang pertama kita itu eee disini cukup kekeluargaan dan juga tidak ada budaya sikut-sikutan lah, ya. Jadi satu sama lain tuh cukup membantu dan support dan selain itu juga ada kita cukup terbuka jika misalnya perusahaan menghasilkan profit tertentu, kita itu ada pembagian profit sharing kepada karyawan dan juga ada *achievement trip* juga kalo misalnya kita mencapai target, sih.”

f. Wujud *employee engagement* PT XYZ

Dijelaskan pula mengenai wujud daripada *employee engagement* di PT XYZ, hal ini dibuktikan dengan pernyataan informan:

“Kalo disini kita untuk beberapa *key position*, kita diberikan *COP*, ya. *Car Ownership Program*, jadi itu untuk mengikat karyawan untuk selama 5 tahun bekerja disini. Baru setelah itu juga kita ada yang namanya *profit sharing schema*, dimana sebagian persen dari profit perusahaan setiap tahun nya itu diberikan kepada karyawan untuk tanda *achieve*, jadi kita juga termotivasi untuk bisa mencapai target revenue dan profitnya yang ditetapkan oleh perusahaan di awal, gitu.”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



g. Pentingnya *employee engagement*

Perusahaan memahami akan pentingnya *employee engagement* pada perusahaan, dimana hal ini dibuktikan dengan pernyataan informan:

“Itu sangat penting, ya. Karena jika misalnya perusahaan itu sering berganti personil terutama untuk level atas, itu menyebabkan adanya learning cost ya bagi perusahaan, dimana harus mulai dari awal lagi, harus mengedukasi lagi, spirit nya mau disamain lagi sehingga itu butuh waktu. Jadi kan kalau misalnya orang lama udah tau dalemnya perusahaan itu seperti apa sehingga bisa lebih cepet lah berlari.”

4.1.2 Kinerja Karyawan

a. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan. Mengenai tugas dan tanggung jawab di PT XYZ, Informan selaku CFO (*Chief Financial Office*) mengakui bahwa telah bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan informan, yaitu:

“Ya, sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.”

“Lebih ke puas sih, ya. Karena kan merasa berhasil melewati tantangan yang sebelumnya belum pernah dilakukan.”

“Paling mungkin kalau ada yang perlu di improve lagi dari segi otomatis laporannya. Jadi disini masih ada beberapa yang masih mantau. Lagi kita usahain untuk bisa terapkan sistem sehingga akan lebih cepat dalam menghasilkan laporan.”

“Yak, kita ada one weekly meeting report terus juga ada meeting bulanan planning terus juga ada meeting evaluasi 6 bulan sekali.”

b. Kualitas Pekerjaan

Karyawan fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan, dimana PT XYZ menetapkan batas toleransi kepada karyawan yang melakukan kesalahan, dimana perusahaan hanya memberikan batasan maksimal 3 kali untuk kesalahan yang sama, misalnya teguran diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan informan:

“Yak, biasanya sih lebih di tegur aja, sih. Nanti untuk next nya nggak di ulangi lagi. Gitu.”

c. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, dimana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Terkait hal ini, informan menjelaskan bahwa dalam pengerjaan tugas, atasan selalu memberikan *deadline* dan target. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan informan:

“Yak biasanya akan disampaikan dibutuhkan itu kapan. Misalnya ada report yang harus diberikan kepada bank. Nah nanti di saat atasan bilang butuhnya sebelum tanggal sekian, jam sekian. Jadi, biasanya kita akan tahu harus selesai kapan, gitu.”

d. Kehadiran

Kehadiran merujuk pada waktu kedatangan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan. Lamanya bekerja di dalam perusahaan membuat informan pernah untuk datang terlambat ke perusahaan, dimana hal ini dibuktikan dengan pernyataan informan:



“Kalau misalnya telat datang pernah. Karena kan sebenarnya disini juga flexible time, ya jadi tinggal kita sesuaikan aja jam masuknya dengan jam keluar. Kalau misalnya izin nggak masuk juga sebenarnya nggak terlalu masalah karena kita bisa mengerjakannya secara remote juga. Jadi work from home aja, gitu.”

e. Kerja sama

Kerja sama dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, dimana dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu. Informan selaku CFO (*Chief Financial Office*) mengakui lebih menyukai pekerjaan di dalam kelompok. Hal ini dibuktikan dalam pernyataan:

“Lebih suka kelompok sih, ya. Karena kan kita bisa saling membagi tugas sesuai dengan porsi masing-masing dan lebih cepet selesai lah kalau misalnya dikerjakan secara berbarengan, ya.”

“Fungsi nya beban yang ada bisa dibagi bersama-sama, sih. Sehingga bisa karena ada banyaknya orang juga akan banyak pemikiran sehingga apa yang mungkin bisa dikerjakan sendiri bisa dikerjakan secara bersama-sama karena bisa menemukan solusinya bersama-sama. Gitu.”

f. Peran *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ

Informan selaku CFO (*Chief Financial Office*) menyadari adanya hubungan dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Hal ini dibuktikan dalam pernyataan:

“Iya karena jika karyawan merasa engage dan satisfy dengan apa yang diberikan otomatis mereka akan memiliki motivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan, sih.”

g. Pentingnya *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Adanya hasil dari hubungan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan terhadap perusahaan membuat PT XYZ menyadari pentingnya *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dalam pernyataan:

“Penting karena dengan adanya *employee engagement*, mereka akan kayak semacam terpacu untuk memberikan yang terbaik dan termotivasi karena jika enggak mungkin mereka akan lebih mudah berpaling kepada perusahaan lain, sih. Gitu.”

h. Pengaruh hadirnya *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Informan selaku CFO (*Chief Financial Office*) menyadari adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Hal ini dibuktikan dalam pernyataan:

“Kalau menurut saya iya. Karena jika misalnya nggak ada, otomatis karyawan itu akan banyak turn over sehingga akan memakan waktu HR untuk mencari karyawan yang baru dan juga mengajarkan oleh atasan ke yang karyawan baru nya tersebut sehingga itu akan memakan waktu dan biaya juga, sih. Sehingga kalau misalnya *employee* nya engage otomatis kita turn over nya rendah dan juga untuk kerja sama nya terbangun akan lebih mudah karena dengan tim yang sama otomatis nggak perlu banyak penyesuaian antara satu orang dengan karyawan lain, gitu.”

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dari seluruh wawancara yang dilakukan oleh peneliti, PT XYZ telah menerapkan *employee engagement* di dalam perusahaan sehingga memiliki peran terhadap kinerja karyawan, dimana PT XYZ telah membangun aspek-aspek *employee engagement*, diantaranya: *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004).



Employee engagement yang telah dilakukan oleh PT XYZ mampu menunjukkan aspek *vigornya* dalam energi dan stamina (kekuatan), terbukti dari informan yang telah bekerja dengan penuh kekuatan dikarenakan perusahaan yang selalu berkembang dan membuat inovasi baru. Hal ini menandakan bahwa PT XYZ memiliki jenis karyawan dalam tingkatan *employee engagement* (Gallup dalam Lewiuci dan Mustamu, 2016), merupakan jenis karyawan yang *Engaged* atau seorang pembangun (*builder*). Bahkan, jika tugas tersebut memakan waktu istirahat, karyawan bersedia mengorbankan waktu tersebut untuk mengejar penyelesaian tugas dengan baik. Kekuatan pada perusahaan ini dimunculkan dengan adanya rasa nyaman pada karyawan. Tidak adanya *gap* antara atasan dengan bawahan membuat pekerjaan karyawan menjadi menyenangkan karena karyawan tidak merasa terbebani untuk mengerjakan tugas tersebut.

Employee engagement yang telah dilakukan oleh PT XYZ juga mampu menunjukkan aspek *vigornya* melalui kesungguhan dalam bekerja dan kegigihan serta ketekunan, terbukti dari informan selaku CFO (*Chief Financial Office*) yang memiliki motivasi dalam bekerja dengan melihat *prospect* tinggi yang dimiliki oleh perusahaan yang tentunya memiliki tantangan sehingga membuat informan belajar untuk dapat meningkatkan kemampuan diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dimana informan telah melewati tantangan dari posisi *General Manager* hingga ke posisi direktur saat ini sebagai bentuk dari pencapaian sesuai kapasitas dan potensi yang dimilikinya. Adanya perbedaan tugas dan tanggung jawab dari jenjang divisi yang telah dilewati membuat informan terus melakukan *upgrade* diri dengan mengikuti *training* dari luar perusahaan yang kemudian diterapkan olehnya kepada perusahaan.

Employee engagement yang telah dilakukan oleh PT XYZ juga mampu menunjukkan aspek *dedication* nya dalam pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu, rasa penuh makna, terbukti dari informan selaku CFO (*Chief Financial Officer*) yang dapat terhubung langsung dengan atasan, yaitu CEO seringkali membantu dalam mengelola bisnis hotel yang dimiliki oleh CEO. Selain itu, informan juga mengetahui permasalahan internal dan eksternal perusahaan yang bahkan hanya orang-orang tertentu yang boleh mengetahuinya. Hal ini membangkitkan rasa penuh makna informan untuk dapat dipercaya oleh atasan. Rasa penuh makna membuat informan rela untuk mengerjakan tugas kantor pada masa sedang libur lebaran ke luar kota yang tentunya harus diselesaikan dalam waktu singkat.

Employee engagement yang telah dilakukan oleh PT XYZ juga mampu menunjukkan aspek *dedication* nya dalam antusiasme, terbukti dari PT XYZ yang mendukung karyawan dengan penyediaan fasilitas kantor dan sistem *work from home*. Adanya fasilitas kantor berupa laptop membantu informan untuk dapat bekerja secara efisien serta sistem *work from home* membuat jam kerja karyawan menjadi fleksibel, dimana karyawan yang berhalangan hadir ke kantor dapat mengerjakan tugasnya dari rumah atau karyawan yang berhalangan untuk datang pagi dapat datang ke kantor di jam siang, namun jam pulang kantor akan menjadi malam.

Employee engagement yang telah dilakukan oleh PT XYZ juga mampu menunjukkan aspek *dedication* nya melalui kebanggaan (*reward*), terbukti dari perasaan bangga informan terhadap PT XYZ yang merupakan perusahaan manajemen *consulting* yang cukup ternama di Indonesia. Selain itu, untuk membuat karyawan bangga terkait dengan kerja kerasnya dan tetap *engaged*, PT XYZ memberikan *reward* dalam bentuk tertentu, misalnya Informan yang selalu mendapatkan *profit sharing* dari perusahaan setiap tahunnya karena keberhasilannya dalam mencapai target *revenue*. PT XYZ juga memberikan kompensasi untuk karyawan di level *support* berupa *sallary* dan *allowance*, level standar berupa THR dan *profit sharing*, kemudian untuk tim sales berupa komisi. *Reward* yang diberikan PT XYZ kepada karyawan secara langsung memberikan dampak dimana karyawan merasa terapresiasi atas hasil kerjanya dan memberikan kinerja yang terbaik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Employee engagement yang telah dilakukan oleh PT XYZ juga mampu menunjukkan aspek *absorption* nya dalam konsentrasi, serius dan menikmati pekerjaan, dimana fokus sama halnya dengan konsentrasi dan serius, terbukti dari setiap kali tugas yang datang bersifat *urgent*, maka karyawan akan segera menyelesaikan dan fokus. Informan menjelaskan bahwa fokusnya dalam bekerja adalah apabila telah mengetahui apa yang ingin di capai dan apa yang tidak boleh untuk dilakukan. Ditemukan juga bahwa informan lebih menyukai untuk bekerja dalam kelompok sehingga akan menjadi lebih fokus dalam bekerja dan lebih mudah untuk menemukan solusi dari permasalahan secara bersama-sama.

Melalui aspek-aspek yang membangun *employee engagement* di atas, membuat informan selaku CFO (*Chief Financial Officer*) mengetahui pentingnya peran *employee engagement* di dalam perusahaan, yaitu untuk menurunkan *turn over* karyawan. Rendahnya *turn over* di PT XYZ membuat *employee engagement* memiliki peran yang cukup bagus di dalam perusahaan. Sehingga terdapat beberapa upaya-upaya yang dilakukan PT XYZ untuk meningkatkan *employee engagement*, salah satunya dengan adanya kekeluargaan, transparansi dan *achievement trip* apabila mencapai target. PT XYZ juga memiliki sistem COP (*Car Ownership Program*) yang mengikat karyawan untuk selama 5 tahun bekerja serta *profit sharing schema*, dimana sebagian persen dari *profit* perusahaan setiap tahun nya itu diberikan kepada karyawan sebagai tanda *achievement*. Melalui sistem yang dimiliki PT XYZ, karyawan menjadi termotivasi untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik. Informan menjelaskan bahwa hadirnya *employee engagement* di PT XYZ dapat menurunkan *learning cost*, dimana perusahaan tidak perlu mencari karyawan baru karena akan memakan waktu dan tenaga, dimana untuk membangun *spirit* yang sama tidaklah mudah, berbeda hal nya dengan karyawan yang sudah lama bekerja. Hal ini secara langsung membuat informan selaku (*Chief Financial Office*) betah untuk bekerja di PT XYZ.

Robbins (2006) menjelaskan kinerja karyawan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Peneliti menyadari dalam melakukan wawancara bahwa informan telah mengetahui kinerja karyawan di dalam perusahaan, dimana dalam mengerjakan tugas, karyawan tidak hitung-hitungan dan apabila terdapat *deadline* pekerjaan, karyawan akan tetap mengerjakannya hingga lembur serta apabila terdapat *meeting* di hari libur, karyawan akan tetap mengikutinya. Adapun beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Indahingwati & Nugroho, 2020) yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan, kehadiran, dan kerja sama.

Kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh PT XYZ juga mampu menunjukkan indikator kuantitas kerja, terbukti dari informan yang bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, dimana informan juga kerap kali mendapatkan tugas yang sulit dan menantang tetapi selalu berhasil untuk mengerjakan tugas tersebut sehingga memunculkan kepuasan dalam dirinya karena telah berhasil melewati tantangan yang sebelumnya belum pernah dilakukan. Rasa puas yang dirasakan informan terbilang sudah cukup dari segi melakukan tugas, namun apabila ada yang perlu ditingkatkan menurutnya adalah dari segi pelaporan untuk dapat lebih cepat dalam menghasilkan laporan.

Kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh PT XYZ juga mampu menunjukkan indikator kualitas pekerjaan, terbukti dari PT XYZ yang menetapkan batas toleransi kepada karyawan yang melakukan kesalahan, dimana perusahaan hanya memberikan batasan maksimal sebanyak 3 kali untuk kesalahan yang sama. Karyawan yang melakukan kesalahan yang disadari oleh atasan diberikan teguran untuk tidak diulangi kembali. Atasan yang menegur bawahannya ini menunjukkan adanya faktor kepemimpinan pada PT XYZ yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2018:189-192), yaitu perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Oleh karena itu, untuk menghindari hal ini, informan terkadang menyampaikan keluhan dan kesulitannya kepada atasan, namun sebelumnya informan harus memikirkan alternatif solusinya terlebih dahulu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



mengajarkan kepada perusahaan lain bagaimana meng-engage employee nya masing-masing sehingga PT XYZ dapat ikut menerapkannya.

5. Simpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai hasil penelitian, peneliti menyimpulkan pentingnya *employee engagement* pada PT XYZ, dimana *employee engagement* yang telah dilakukan oleh PT XYZ mampu menunjukkan aspek *vigornya* dalam energi dan stamina (kekuatan), terbukti dari rasa nyaman yang telah dirasakan oleh informan di dalam perusahaan sehingga dapat diartikan bahwa informan bekerja dengan bersungguh-sungguh dan dengan penuh kekuatan tanpa memperhitungkan jam diluar kerja, dimana informan benar-benar mengejar penyelesaian tugas yang baik. *Employee engagement* yang telah dilakukan oleh PT XYZ juga mampu menunjukkan aspek *vigornya* di kesungguhan dalam bekerja dan kegigihan serta ketekunan, terbukti dari informan memiliki motivasi yang dapat mengawali kesungguhan dalam bekerja, kegigihan serta ketekunan yang ditandai dengan adanya inisiatif informan untuk mengikuti training dan menerapkan ilmu yang di terima kepada perusahaan serta adanya ide-ide baru yang diberikan kepada perusahaan untuk memajukan perusahaan.

Employee engagement yang telah dilakukan oleh PT XYZ juga mampu menunjukkan aspek *dedication* nya dalam pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu, rasa penuh makna, terbukti dari informan yang selalu siap mengerjakan tugas tanpa mempertimbangkan kembali waktu istirahat, bahkan siap untuk mengerjakan tugas diluar tugas pokok. *Employee engagement* yang telah dilakukan oleh PT XYZ juga mampu menunjukkan aspek *dedication* nya dalam antusiasme, terbukti dari PT XYZ yang mendukung kerja karyawan dengan penyediaan fasilitas kantor dan sistem *work from home*. Hal ini membuat informan dapat bekerja secara efisien dengan jam kerja yang fleksibel. *Employee engagement* yang telah dilakukan oleh PT XYZ mampu menunjukkan aspek *dedication* nya dalam kebanggaan (*reward*), terbukti dari perasaan bangga informan terhadap PT XYZ yang merupakan perusahaan konsulting ternama di Indonesia serta selalu mendapat *profit sharing* dari perusahaan setiap tahunnya sehingga membuat dirinya dan karyawan lain merasa terapresiasi atas hasil kerjanya dan memberikan kinerja yang terbaik.

Employee engagement yang telah dilakukan oleh PT XYZ juga mampu menunjukkan aspek *absorption* nya dalam konsentrasi, serius dan menikmati pekerjaan, terbukti dari informan yang telah mengetahui apa yang ingin di capai dan apa yang tidak boleh untuk dilakukan, sehingga ia akan mengerjakan tugas dengan konsentrasi dan fokus untuk mencapai apa yang di inginkan.

Hadirnya *employee engagement* berkaitan dengan ketiga aspek ini membantu PT XYZ untuk menurunkan *turn over* karyawan, dimana terdapat upaya-upaya PT XYZ untuk dapat meningkatkan *employee engagement*, diantaranya dengan adanya kekeluargaan, transparansi, *achievement trip*, *profit sharing* dan COP (*Car Ownership Program*). Melalui sistem yang dimiliki PT XYZ, karyawan menjadi termotivasi untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik, terbukti dari hasil kerja karyawan yang optimal dan tepat waktu. Hadirnya *employee engagement* di PT XYZ juga dapat menurunkan *learning cost*, dimana perusahaan tidak perlu mencari karyawan baru karena akan memakan waktu dan tenaga.

Menyadari pentingnya *employee engagement* pada PT XYZ, informan menyadari menyadari adanya hubungan dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Sebagai sebuah kinerja dengan indikator kuantitas pekerjaan, informan merasa puas dengan tugas dan tanggung jawabnya, namun menurutnya perlu ditingkatkan kembali dari segi pelaporan untuk dapat lebih cepat dalam menghasilkan laporan. Kemudian untuk indikator kualitas pekerjaan, PT XYZ akan memberikan teguran untuk karyawan yang melakukan kesalahan dan memberikan maksimal toleransi sebanyak 3 kali untuk kesalahan yang sama. Selanjutnya,



indikator ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan, atasan selalu memberikan *deadline* dan target dibutuhkan laporan sehingga informan dapat selalu mengerjakan sesuai dengan *deadline* yang telah ditetapkan. Selain itu, untuk indikator kehadiran, PT XYZ menerapkan sistem *flexible time* sehingga karyawannya dapat mengatur waktu kerja secara fleksibel, dimana karyawan dapat melakukan absensi melalui aplikasi dari PT XYZ sendiri dan apabila karyawan izin untuk tidak bekerja ke kantor, karyawan harus melakukan izin ke atasan terlebih dahulu dan pekerjaan dapat dilakukan secara *remote*. Selanjutnya, untuk indikator kerja sama, informan mengakui bahwa dirinya lebih menyukai pekerjaan di dalam kelompok, dimana menurutnya dengan adanya kelompok dapat saling membagikan tugas sesuai dengan porsi masing-masing karyawan dan dapat lebih cepat terselesaikan secara bersama-sama.

Sebagai kesimpulan, *employee engagement* membuat karyawan merasa *engage* dan *satisfy* terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan dan akan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan sehingga karyawan tidak akan mudah untuk berpaling ke perusahaan lain. Selain itu, informan berpendapat bahwa peran *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena menurutnya apabila tidak terdapat *employee engagement* di dalam perusahaan, maka akan meningkatkan *turn over* karyawan yang berdampak pada perusahaan dari segi waktu dan biaya.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian-penelitian lainnya yang berkaitan dengan *employee engagement*. Peneliti ingin memberikan saran untuk para peneliti selanjutnya agar lebih mendalami dan menggali seluruh seluk-beluk dari variabel yang ingin dipilih dan diteliti nantinya. Peneliti berharap agar penelitian selanjutnya dapat menjadi lebih lengkap dengan menggunakan buku-buku baru yang telah diterbitkan sebagai referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *employee engagement* dan kinerja karyawan

5.2.2 Saran Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para perusahaan-perusahaan besar untuk dapat menerapkan *employee engagement* dengan optimal, dimana atasan dapat memberikan saran atau masukan-masukan yang dapat membantu kinerja karyawan sehingga tidak memperlambat kinerja karyawan dari segi pelaporan kepada atasan. Peneliti berharap informan dapat memahami bahwa perusahaan berkewajiban untuk dapat memelihara sumber daya manusia yang dimiliki agar sumber daya tersebut berkualitas dan dapat memberikan kontribusi atau *output* terbaik untuk perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Alfathian, M. R., & Hidayat, D. (2020). *Employee Engagement* dalam Konteks *Government Public Relations*. *Jurnal Digital Media & Relationship Volume 2 No.2*, 99-107.
- Anawaty, R. N., & Cahyani, M. D. (2019). PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* KARYAWAN. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 13 No.2*, 97-104.
- Anikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakker, A. B (2009). *Building Engagement In The Work Place*. In R. J. Burke & C.L. Cooper (Eds). *The peak performing organization*, 50-72. Oxon, UK: Routledge.
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A studi among strating teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206.
- Boxall, P & Purcell, J. (2016), *Strategy and Human Resource Management*, London: Palgrave Macmillan.
- Gal L, Jimmy. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, Sayuti. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press).
- Indahingwati, A. & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Karma, K. F. A., Yasa, G. W., & Ratnadi, N. M. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(2), 885–915.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Kruse, Kevin. (2012). *Employee Engagement 2.0*.
- Kusuma, M. E., Hasyim, M. S., & Afifah, M. (2022). ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA DIVISI HR & GA PT AIRKON PRATAMA. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM) Vol.1, No.3*, 23-37.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martha, Kresno, E. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Bidang Kesehatan*. Jakarta: Rajawali Pers.



- Mathis L. Robert & John Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maylett, Tracy & Paul, Warner. (2014). *MAGIC: Five Keys to Unlock the Power of Employee Engagement*. Texas: Decision Wise, Inc.
- Moleong L. J. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja.
- Moleong L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Bandung.
- Muhdini, B. (2020). *KONSEP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN PENGUATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN* (I ed.). Goresan Pena.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BADJA BARU PALEMBANG. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2*, 69-78.
- Nafiudin. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto Serang Banten Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto Serang Banten. *Jurnal Manajemen Volume 10, No.1*, 61-83.
- Nur Fajrina, D. A., & Noer, B. A. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Millennial (Studi Kasus: PT PLN Tarakan). *JURNAL SAINS DAN SENI ITS, Vol. 10, No. 1*, 106-111.
- Nusatria, S & Suharmono. (2013). *Employee engagement: entesedent dan konsekuensi studi pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang*. Jurnal.
- O'Brien, S. (2014). *Telework Week Survey Reveals that Telecommuting is Here to Stay*. Diakses Maret 7, 2023. <https://www.pgi.com/blog/2014/03/telework-week-survey/>
- Rachmawati, M. (201). *Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan* (International Journal Review). *International Journal of Business and Management, Vol 5, No. 12*, 52-65.
- Robbins, Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rustono, A., & Akbary, M. F. (2015). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DANA PENSIUN (DAPEN) TELKOM BANDUNG. *e-Proceeding of Management, 2*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multisample study*. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293–315.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Snell, Morris, and Bohlander, (2016). *Managing Human Resources*, 17th Edition. Cengage Learning, United States of America. English. Indonesia. Company.



- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Tarmizi, A., Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*.
- Wilton, Nick. (2016). *An Introduction To Human Resource Management*. Edisi 3.
- Wyatt, W. (2005). *A study of employee in Asia. The keys to what makes Asian employees tick*, Work Asia.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zulkarnam, & Hadiyani, S. (2014). Peranan Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. *JURNAL PSIKOLOGI VOLUME 41, NO. 1*, 17-33.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

PERSETUJUAN RESUME
KARYA AKHIR MAHASISWA

Nama Terima Sari

Nama Mahasiswa / I : Lidya

NUPTK : 75190267

Tanggal Sidang : 17 April 2023

Judul Karya Akhir

: Peran Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT XYZ

Jakarta 05 / Mei 20 23

Mahasiswa/I

(.....)

Pembimbing

(.....)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.