

# PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BADJA BARU PALEMBANG

Yudi Muliawan<sup>1</sup>, Badia Perizade<sup>2</sup>, & Afriyadi Cahyadi<sup>3</sup>

## ABSTRACT

This study aimed to find out the influence of employee engagement on the employee performance. The independent variable was Employee Engagement (X) and the dependent variable was Performance (Y). The data collection technique used a saturated sampling or census. The questionnaire was distributed to all employees of PT.BadjaBaru Palembang. The data were analyzed using Simple Regression Analysis. The result of the study shows that the employee engagement has a positive and significant influence on the employee performance.

**Keywords:** *Employee Engagement, Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mempertahankan aset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan itu. Salah satu aset yang tak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Manusia menjadi aset yang unik, karena merupakan satu-satunya aset yang bernyawa sehingga diperlukan treatment khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan. *Employee Engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat Macey dan Schneider (dikutip oleh Hermawan, 2011:16) yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *employee engagement*. Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Penelitian telah menemukan hubungan positif antara employee engagement dan kinerja organisasi. Perusahaan dengan karyawan yang engaged memiliki retensi karyawan yang tinggi hasil dari menurunnya turn over karyawan, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan (Markos, Sridevi 2010).

Keterikatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse, 2012).

---

<sup>1</sup> Alumni Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

<sup>3</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

Efendy (2002 : 194) mengatakan bahwa: “Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, ada pengaruh antara keterikatan kinerja terhadap kinerja karyawan, yaitu berdasarkan Anton Rustono (2010), Shindie A, Muhammad S, dan Lindawati (2015), Meida Rachmawati (2010), Nabilah Ramadhan (2013), Dwi Indah Retnoningtyas (2014), Siti Haerani(2013), Hay Group (2001). Tetapi, hanya penelitian Fransiskus Aprilian yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul : **“PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BADJA BARU**

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas dapat di tarik sebuah permasalahan dan adapun perumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah: Apakah ada pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Badja Baru ?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh keterikatan karyawan dalam kinerja karyawan di PT. Badja Baru

## **KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)**

Keterikatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Blessing White, 2011). Setiap organisasi pasti berusaha untuk memaksimalkan kontribusi dari setiap individu karyawannya untuk mencapai sukses, masing-masing karyawanpun butuh untuk mencari tujuan dan kepuasan kerja mereka. Maka itu disebut “*X model of engagement*”. Teori tersebut juga terdiri dari lima (BlessingWhite,2011):

1. Yang terikat (*The Engaged*)  
Karyawan yang berada di posisi terikat ini merupakan karyawan yang sepenuhnya terikat. yaitu tingkat kontribusinya tinggi, juga tingkat kepuasannya tinggi.
2. Hampir terikat (*Almost Engaged*)  
Karyawan ini merupakan karyawan yang peran-nya cukup kritikal. Mereka mungkin tidak selalu konsisten, tapi mereka tahu apa yang harus mereka kerjakan.
3. Pebulanmadu & Hamster (*Honeymooners & Hamster*)  
Karyawan pebulanmadu seringkali benar-benar suka berada di organisasi tersebut, tapi karyawan tipe ini bermalas-malasan. Lain halnya dengan karyawan tipe hamster, dimana karyawan ini mungkin saja bekerja keras, tapi layaknya seperti hamster yang “berlari di atas roda”
4. Si Jatuh & Terbakar (*Crash & Burners*)  
Tipe karyawan yang berkontribusi dan bekerja sangat keras untuk organisasinya, tapi sering kali tipe karyawan ini tidak menikmati pekerjaannya.

5. Yang tidak terikat (*The Disengage*)

Karyawan tipe ini sama sekali tidak mau tau dengan organisasinya, dan tidak jelas apa yang dia butuhkan dalam bekerja ini. Jelas sekali bahwa kontribusinya rendah dan tingkat kepuasannya pun rendah.

*Employee engagement* adalah tanggung jawab seluruh tenaga kerja. Faktor-faktor yang membuat karyawan merasa engagement (BlessingWhite, 2011), adalah sebagai berikut: (1) Individuals (I): Ownership, Clarity, and Action; (2) Managers (M): Coaching, Relationship, and Dialogue; dan (3) Executive (E): Trust, Communication, and culture.

**Kinerja (*Performance*)**

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "Produktif" Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. (Robbins,2006)

Dessler (2010:329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu: 1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan, 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu, 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan, 4) Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya, 5) Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran, 6) Kebebasan adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor

**Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar ataupun pedoman dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang saya ambil sebagai acuan yaitu :

**Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Judul / Peneliti (tahun)	Hasil
01.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung / Anton Rustono (2010)	Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sederhana, didapat persamaan $Y = 10,050 + 0,750X$ . Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien variabel <i>employee engagement</i> (X) bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel X dan Y.
02.	Hubungan <i>Employee Engagement</i> dengan Perilaku Produktif Karyawan/ Fransiskus Aprilian (2013)	tidak ada hubungan yang signifikan dari variabel <i>employee engagement</i> dengan perilaku produktif efektif dan tidak ada hubungan yang signifikan dari variabel <i>employee engagement</i> dengan perilaku produktif efisien

*Bersambung*

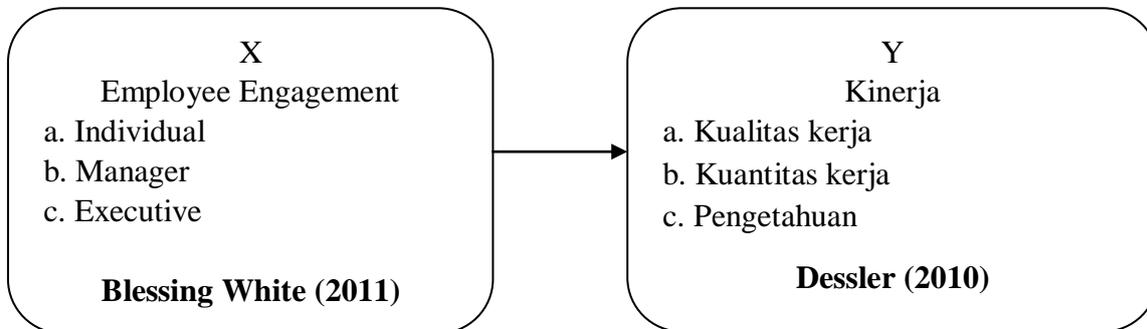
## Lanjutan

No	Judul / Peneliti (tahun)	Hasil
03.	Pengaruh budaya organisasi dan <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) area Bekasi /Shindie. A, Muhammad. S, dan Lindawati (2015)	Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya organisasi dan <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) menyatakan hasil yang positif. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement. Hal ini berarti semakin baik nilai budaya organisasi dianut oleh karyawan maka semakin tinggi juga tingkat employee engagement di PT PLN (Persero) Area Bekasi. employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi tingkat employee engagement maka tidak terjadi peningkatan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Bekasi.
04.	<i>Employee Engagement</i> Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja/ Meida Rachmawati (2010)	<i>Employee Engagement</i> sangat berhubungan dengan outcome kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi akan membuat karyawannya betah untuk bekerja di tempat tersebut. selain itu, produktivitas, keuntungan, pertumbuhan, dan kepuasan pelanggannya juga akan meningkat.
05.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk/ Nabilah Ramadhan (2013)	Melalui pengolahan data dalam statistik deskriptif, didapatkan kesimpulan bahwa tingkat employee engagement di HCC Telkom termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 81,81%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rasa keterikatan yang timbul dari karyawan HCC Telkom terhadap perusahaan sangat tinggi
06.	Analisis Pengaruh Remunerasi dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Sandi Negara / Dwi Indah Retnoningtyas (2014)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara employee engagement terhadap kinerja pegawai Lembaga Sandi Negara, Hal ini dapat diartikan bahwa jika employee engagement meningkat, maka akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja pegawai
07.	” <i>Employee Engagement</i> dan pengaruhnya terhadap kinerja departemen <i>process plant</i> PT. Inco Pasca Akuisisi/ SitiHaerani(2013)	<i>Employee engagement</i> karyawan di departemen Process Plant pasca akuisisi, tergolong kuat (skor rata-rata= 3,83; lebih besar daripada skor pembandingan 3,40 (batas minimal skor kategori kuat) $t=7,246$ ; $p=0,000<0,05$ )
08.	<i>Engage Employees And Boost Performance</i> /Hay Group (2001)	produktifitas, karyawan dengan <i>engagement</i> yang baik pendapatan 43% lebih tinggi dibanding karyawan dengan <i>engagement</i> yang rendah

Sumber: Jurnal yang telah dipublikasi

### **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian dan teori tentang dan *Employee Engagement* sebelumnya, peneliti memutuskan untuk mengambil teori dari Blessing White (2011) dan Dessler (2010) Maka kerangka pemikiran dari penelitian ini digambarkan seperti pada bagan di bawah :



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### **Hipotesis**

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan penelitian adalah keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Badja Baru

### **METODE RISET**

Lokasi penelitian Jl. Pangeran Sido Ing Kenayan No.88, Karang Anyar, Gandus, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30148, Indonesia. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Keterikatan Karyawan, sedangkan variabel dependen kinerja karyawan di PT. Badja Baru Palembang.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah 77 orang.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sensus. Sensus merupakan pengumpulan data dengan cara mengambil semua anggota populasi untuk dijadikan sampel atau dengan kata lain sampling jenuh.

### **PEMBAHASAN DAN ANALIS DATA**

#### **Gambaran Umum Responden**

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik karyawan sebagai responden, berikut ini diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, lama bekerja, dan pendidikan responden.

**Tabel 2. Frekuensi Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	67,5
2	Perempuan	25	32,5
<b>Total</b>		<b>77</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data primer yang diolah pada SPSS

**Tabel 3. Frekuensi Posisi Responden Saat Ini**

No	Posisi saat ini	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kantor	20	26,0
2	Produksi	22	28,6
3	Bengkel	12	15,6
4	Satpam	5	6,5
5	Bahan baku	18	23,4
<b>Total</b>		<b>77</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS

**Tabel 4. Frekuensi Lama Masa Kerja Responden**

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-5 tahun	21	27,3
2	6-10 tahun	10	13,0
3	>10 tahun	46	59,7
<b>Total</b>		<b>77</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS

### Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 22. Dimana analisis dilakukan dengan membaca kolom Corrected Item-Total Correlation (CITC) > 0,5 , maka instrument dinyatakan valid, sedangkan untuk nilai CITC yang berada dibawah 0,5 harus diuji kembali dengan menggunakan konsep dasar pengambilan keputusan, yakni  $r_{hitung} > r_{table}$ . Dengan menggunakan 77 responden nilai  $r_{table}$  dapat diperoleh melalui  $r$  dengan  $df = 77 - 2 = 75$ , maka  $r_{table} = 0,188$ . Hasil uji validitas dapat dilihat pada table sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel X (Keterikatan Karyawan)**

Item	r hitung	r tabel ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
Pernyataan 1	0,440	0,188	Valid
Pernyataan 2	0,517	0,188	Valid
Pernyataan 3	0,518	0,188	Valid
Pernyataan 4	0,540	0,188	Valid

Bersambung

*Lanjutan*

Item	r hitung	r tabel ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
Pernyataan 5	0,478	0,188	Valid
Pernyataan 6	0,610	0,188	Valid
Pernyataan 7	0,637	0,188	Valid
Pernyataan 8	0,599	0,188	Valid
Pernyataan 9	0,311	0,188	Valid
Pernyataan 10	0,541	0,188	Valid

*Sumber : Data Primer yang diolah pada SPSS*

Berdasarkan tabel di atas data hasil perhitungan di atas diperoleh untuk setiap pernyataan variabel disiplin kerja yang terdiri dari 10 butir pernyataan, diketahui semua butir pernyataan r hitung lebih besar dari r tabel 0,188 (n-77), sehingga dinyatakan semua butir pernyataan valid dan bias digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Item	r hitung	rtabel ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
Pernyataan 1	0,845	0,188	Valid
Pernyataan 2	0,908	0,188	Valid
Pernyataan 3	0,888	0,188	Valid
Pernyataan 4	0,909	0,188	Valid
Pernyataan 5	0,901	0,188	Valid
Pernyataan 6	0,910	0,188	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS*

Data hasil perhitungan diatas diperoleh untuk setiap pernyataan variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 6 butir pernyataan, diketahui semua butir pernyataan r hitung lebih besar dari r tabel 0,188 (n-75), sehingga dinyatakan semua butir pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitiannya selanjutnya.

### **Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Reliabilitas adalah sebuah ukuran kestabilan dan konsistensi dari jawaban responden terhadap masalah yang berkaitan dengan setiap butir pernyataan. Jika Cronbach Alpha > 0,60 maka pernyataan dikatakan reliable (Ghozali, 2009). Dilakukan pengolahan data melalui SPSS versi 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Keterikatan Karyawan (X)	0,742	Reliabel
2	Kinerja (Y)	0,967	Reliabel

*Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 7. diketahui nilai Cronbach's Alpha pada kedua variable penelitian baik pada variable keterikatan karyawan (X) maupun pada variable kinerja (Y), > 0,60 Cronbach's Alpha. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan reliable atau handal dan memenuhi

syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur.

**Tabel 8. Analisis Regresi Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.647	2.813		3.785	,000
Keterikatan Karyawan	,353	,068	,514	5.188	,000

a. Dependent Variable: kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah pada SPSSVersi 22.0, 2016

$$Y = 10.647 + 0.353 + e$$

- Nilai Konstanta a = 10.647 artinya kinerja karyawan di PT. Badja Baru Palembang sebesar 10.647 dengan asumsi bahwa variable kinerja dalam keadaan konstanta/tetap.
- Sedangkan koefisien regresi b = 0.353. Tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari a = 0.05 (sig 0.000 < a = 0.05). Hasil ini memberi bukti bahwa kinerja PT. Badja Baru secara langsung akan meningkat sebesar 0.353.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar korelasi yang diberikan oleh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai dengan mengkuadratkan korelasinya.

**Tabel 9. Koefisien Determinasi (Disiplin Terhadap Kinerja)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 <sup>a</sup>	,264	,254	2.85274

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber : Data primer yang diolah pada SPSSVersi 22.0, 2016

Nilai R Square bahwa nilai dari korelasi dan koefisien determinasi (R square) yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya proposi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil penelitian yang dilakukan diketahui nilai (r) sebagai koefisien korelasi sebesar 0,514. Hasil ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan yang ada di PT. Badja Baru Palembang memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan, yaitu sebesar 51,4% bertanda positif ini berarti ada hubungan yang cukup antara variabel keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan di PT. Badja Baru Palembang. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,264 atau 26,4% yang artinya 73,6% lainnya yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel keterikatan kinerja, seperti suasana kerja yang menyenangkan, gaji dan benefit yang kompetitif, kesempatan karir yang jelas (Robbin, 2013)

### Pembahasan

Keterikatan karyawan merupakan salah satu aspek yang penting, karena semakin

baik keterikatan karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa keterikatan karyawan yang baik, maka sedikit pula karyawan mempunyai rasa memiliki, ingin ikut serta memajukan perusahaan dengan menggunakan semua kemampuan potensial mereka. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki keterikatan karyawan yang baik jika karyawan tersebut ingin terus berusaha berkembang dan mengembangkan perusahaannya, tapi selalu diimbangi dengan usaha yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya, seperti memberikan kebebasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, ataupun sikap saling menghargai dan saling membantu diantara rekan kerja. Dapat di katakan seperti simbiosis mutualisme yang saling membutuhkan antara karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk data Keterikatan Karyawan dan Kinerja Karyawan memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan untuk kuisioner Keterikatan Karyawan dan Kinerja Karyawan sudah valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk masing-masing variabel penelitian sudah reliabel. Hal ini disimpulkan berdasarkan nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items yang lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan hipotesis yang diketahui bahwa keterikatan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan dari tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Hal ini berarti ada pengaruh antara keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Badja Baru Palembang. Maka hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil penelitian pada pengujian regresi linier sederhana didapat hasil berikut :  $Y = 10.647 + 0.353 + e$ . Membuktikan bahwa variabel keterikatan karyawan berpengaruh pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,353. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Badja Baru Palembang.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nabila Ramadhan (2013) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, dimana tingkat keterikatan di PT. Telekomunikasi Indonesia sangat tinggi sebesar 81,81%

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan PT. Badja Baru Palembang sebesar 35,3%.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diuraikan maka saran-saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah:

1. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) dengan diadakan kebersamaan seperti senam satu minggu sekali ataupun wisata bersama, sehingga karyawan merasa nyaman dengan rekan kerja dari divisi yang sama ataupun diluar divisinya dan tentunya dapat menimbulkan semangat kerja yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau literature penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan dan diharapkan lebih luas dan menemukan variable lain yang dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa. Serta dapat dijadikan sebagai bahan informasi atau kajian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aprilian Fransiskus. 2013. “ Employee Engagement dengan Perilaku Produktif Karyawan”. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 2 No. 1
- Gallup. 2013. “State of American WorkPlace”
- Gupta, Vishal and Sushil Kumar. 2013. *Human Resource Management Group Indian Institute of Management Lucknow. Impact of Performance Appraisal Justice on Employee Engagement: A Study of Indian Profesional* Vol.35, 63-66.
- Hasibuan, Malayu P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Holbeche, L. 2004, “How to make work more meaningful”, *Personnel Today*, p. 26.
- Janssen, P., Schaufeli, W.B. and Houkes, I.
- Haerani, Siti. 2013. *Employee Engagement dan pengaruhnya terhadap kinerja departemen process plant PT. Inco Pasca Akuisisi*
- Kruse, Kevin. 2012. *Employee Engagement 2.0*
- Mondy, R.Wayne. 2008. *Personnel: The Management of Human Resources*. Boston: Allen & Bacon.
- Meida. 2010. *Employee Engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan (International Journal Review)*, Andhra University International Journal of Business and Management, Vol. 5, No. 12, December 2010
- Ramadhan Nabila. 2014. “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (2014)”, *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol 14, No 1, April 2014
- Robbins, Stephen P.. 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke-2*. Jakarta, Rajawali Pers
- Surhardono Rene. 2009. *Your Job Is Not Your Career*. Jakarta, Literati.
- Susilo, H. 2014. “Konsep dan Peran Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia”. <http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/2014/10/konsepdan-peran-perencanaan-pengembangan-sumber-dayamanusia.htm> , Diakses tanggal 28 Oktober 2016