

# PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KANAAN JAYA PERKASA KUPANG

*The Influence Of Employee Engagement On Employee Performance At Pt. Kanaan Jaya Perkasa Kupang.*

Hipolitus Leonardo Utoyo<sup>1,a)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>2,b)</sup>, Yonas Ferdinand Riwu<sup>3,c)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> nandomoonkey@gmail.com, <sup>b)</sup> rolland\_fanggidae@staff.undana.ac.id, <sup>c)</sup> yonas.riwu@staff.undana.ac.id, <sup>d)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan *employee engagement* dan kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh *employee engagement* secara parsial terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu penelitian yang melukiskan variabel demi variabel dengan analisis deskriptif dalam statistik, hasil analisis deskriptif menggunakan garis kontinum dengan rentang skor sangat baik/sangat tinggi. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden, sampel dalam penelitian ini bersifat jenuh. Pengumpulan data primer menggunakan teknik kuesioner, sedangkan pengumpulan data sekunder menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis inferensial yang menggunakan metode regresi linear berganda hipotesis diuji dengan uji t. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta-usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja juga merupakan bagian yang sangat penting dan bermanfaat bagi perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang penting dan serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, (Hasibuan, 2012). Keberhasilan atau kegagalan organisasi tergantung pada kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan maka peluang keberhasilan suatu organisasi akan semakin besar, dan sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan kemungkinan gagalnya suatu organisasi akan semakin besar. Ketika karyawan puas dan termotivasi maka mereka

akan peduli, merasa memiliki, atau mengabdikan diri terhadap-serganisasi atau perusahaan secara maksimal dan bekerja secara tim untuk meningkatkan *Performance* bagi Organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan dan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya, (Robinson *et al.*, 2015) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki ikatan yang kuat dengan Perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. Riset dari beberapa peneliti yang telah dilakukan mengatakan adanya hubungan positif dari *employee engagement* dengan kinerja karyawan (Ramadhan, 2014). Menurut Robbins (2015) adalah hal yang sangat penting bagi organisasi dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu perusahaan, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya, *Employee engagment* di artikan secara umum sebagai rasa antusias, usaha, semangat, dedikasi dan penuh energi Schaufeli (2002). Namun *employee engagement* mengarah pada hubungan antara pegawai dengan organisasi. *Employee engagement* satu cara yang baik untuk membantu setiap organisasi berusaha meraih keunggulan yang kompetitif. *Employee engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana pegawai bersemangat, penuh energi, dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Maylett & Warner, 2014).

Karyawan yang merasa terikat berarti karyawan yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan yaitu kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, yakni pada kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran dan energinya bahkan rela untuk lembur (Handoyo, 2017). Hal ini jelas sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan. Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional. Berbagai penelitian dan teori mengungkapkan definisi dari *employee engagement*. Perusahaan konsultan publik yaitu Mencer mendefinisikan *employee engagement* sebagai komitmen atau motivasi yang mengacu pada keadaan psikologis dimana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan melakukan tugas dengan standar yang tinggi melebihi persyaratan yang ditugaskan (Truss *et al.*, 2013). Penelitian ini akan di lakukan pada PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang yang beralamat di Jln. Timor Raya No. 88 | km 9 Oesapa, dan perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam sector distribusi. Fenomena yang ada pada PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang ini yaitu rendahnya *employee engagement* dan sumber daya manusia dengan PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang sehingga berakibat timbulnya berbagai permasalahan. Pertama, seringkali terjadi ketidaksesuaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan dengan apa yang ditugaskan PT. Kanaan Jaya Perkasa juga kurangnya sumber daya manusia dengan standar yang telah ditetapkan PT. Kanaan Jaya Perkasa sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Schaufeli (2004) permasalahan seperti ini merupakan ciri keterikatan sumber daya manusia berdasarkan elemen vigor. Kedua, adanya sumber daya manusia yang terlihat kurang bersemangat dan antusias ketika melakukan pekerjaannya sehingga menyebabkan proses kinerja memakan waktu lebih lama atau dalam kata lain tidak efisien dan pengiriman barang ke pembeli menjadi lambat. Permasalahan ini memengaruhi kinerja karyawan yang semakin memburuk dalam elemen dedication. Ketiga, karyawan dinilai oleh pemilik hanya bekerja dengan pola datang, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, lalu pulang begitu saja. Pemilik menilai selama ini kinerja karyawan di

perusahaannya tidak progresif. Permasalahan seperti ini sangat memengaruhi kinerja yang ada dalam perusahaan. Menurut Susilo (2014) jika permasalahan yang terjadi seperti ini tidak dikelola dan disikapi dengan baik, maka perusahaan akan kesulitan untuk berkembang dikarenakan karyawan tidak dapat bekerja secara efisien sehingga berdampak buruk pada kinerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan adalah terjemahan dari *job performance*, dimana dalam istilah bahasa Indonesia kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Istilah *performance* di terjemahkan menjadi performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Rivai, (2009), kinerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya.

### ***Employee Engagement***

*Employee engagement* pertama kali dikemukakan oleh kelompok peneliti Gallup pada *State of the Global workplace report washinton D.C* (Endres dan Smoak, 2008). Mereka mengklaim bahwa *employee engagement* dapat memprediksi peningkatan kinerja pada pegawai, profitabilitas, mempertahankan pegawai, kepuasan konsumen, serta keberhasilan untuk organisasi). Begitupun juga menurut Henryhand, (2009) yang menyatakan bahwa *employee engagement* direpresentasikan sebagai hubungan dua arah antara pegawai dan organisasi dimana kedua pihak ini sadar akan kebutuhan satu sama lain dan bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut Schaufeli,dkk. (2004) engagement didefinisikan sebagai hal yang positif, penuh makna, dan motivasi yang dikarakteristikan dengan vigor, dedication, dan absorption. Vigor dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. Dedication ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang, dan yang terakhir absorption ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas. Menurut Kahn dalam Nusatria, (2011:4) engagement merupakan gagasan multidimensi. Karyawan dapat secara emosi, kognitif, atau fisik terikat. Engagement terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan/atau secara emosi terhubung dengan orang lain. Disengaged employees, di sisi lain, melepaskan diri dari tugas kerja dan menarik diri secara sadar dan penuh perasaan.

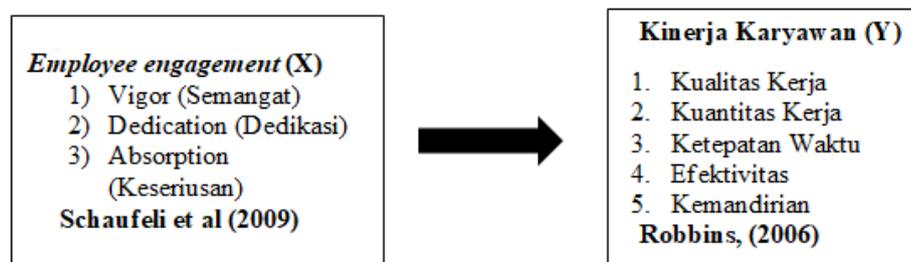
### **Hubungan antara *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan**

*Employed engagement* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan *Employee engagement* merupakan perilaku dimana karyawan merasa memiliki peran penting pada keberhasilan perusahaan dan memiliki motivasi tinggi dalam peningkatan kinerja dan ikut andil mengerjakan pekerjaan di luar job requirement. (Mercer, dikutip oleh Carpenter dan Wyman, 2007). Oleh karena itu dengan adanya peran *employed engagement* maka

karyawan memiliki kepercayaan diri dan motivasi yang tinggi sehingga kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien dan dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Nabilah Ramadhan & Jafar Sembiring (2014) Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK. Dengan hasil penelitian menunjukkan variable *Employee engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual tentang hubungan antara variable yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiono, 2008). Kerangka konseptual bertujuan untuk mengemukakan objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka konseptual yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah *Employee engagement* sebagai X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y. *Employee engagement* sebagai kondisi personal karyawan diyakini dapat memengaruhi langsung kinerja karyawan, secara individual (parsial) Pengaruh *employee engagement* dalam penelitian ini merujuk pada indikato-indikator yaitu Vigor, Dedication, dan Absorption (Schaufeli et al, 2002). Kinerja karyawan merupakan suatu tingkatan oeranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Hasibuan 2012). Adapun Indikator Kinerja Karyawan yang dikemukakan oleh Gomes (2016) yaitu : *Quantity of work*. (kuantitas bekerja), *Quality of work*. (kualitas kerja), *Job Knowledge*. (pengetahuan kerja) , *Creativeness*. (kreativitas), *Cooperation*. (kerjasama), *Depentability*. (dapat dipercaya) , *Initiative*. (inisiatif), *Personal qualities*. (kualitas pribadi). Berdasarkan uraian diatas dapat diringkas dalam gambar skema Kerangka BerPikir, sebagai berikut :



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Dalam suatu penelitian penggunaan hipotesis dapat didasarkan pada permasalahan dan tujuan dari penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai penunjuk arah yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban dari penelitian ini. Harus disadari bahwa hipotesis sendiri meruakan penjelasan yang hanya bersifat sementara, untuk membantu penelitian dalam melakukan penyelidikan lapangan.

Hipotesis penelitian ini adalah:

- H0 : *Employee engagement* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang.
- H1 : *Employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2016) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Penelitian asosiatif menggunakan teknik analisis kuantitatif atau statistik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa pendekatan penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menjelaskan mengenai hubungan sebab akibat. Adapun yang terdapat dalam penelitian ini yaitu variabel independent sebagai variabel yang mempengaruhi (X) dan variabel dependent sebagai variabel yang dipengaruhi (Y). Penelitian ini merupakan penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan sebagai alat pengumpulan data.

Populasi dan sampel diperlukam dalam sebuah penelitian guna mengumpulkan data dari variabel yang di pakai untuk diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Kanaan Jaya Perkasa yang bertempat di Kupang dan berjumlah 66 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi. Menurut Sugiyono (2013), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun pengambilan sampel dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

1 = Angka Konstanta

E = Standar Error (10%)

$$n = \frac{66}{1 + 66 \cdot (10\%)^2}$$
$$n = \frac{66}{1 + 66 \cdot (0,1)^2}$$
$$n = \frac{66}{1,66}$$

$$n = 39,75 \text{ (dibulatkan menjadi 40)}$$

Jadi jumlah karyawan yang di jadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 40 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Simple random sampling.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas di atas diketahui bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Realibilitas

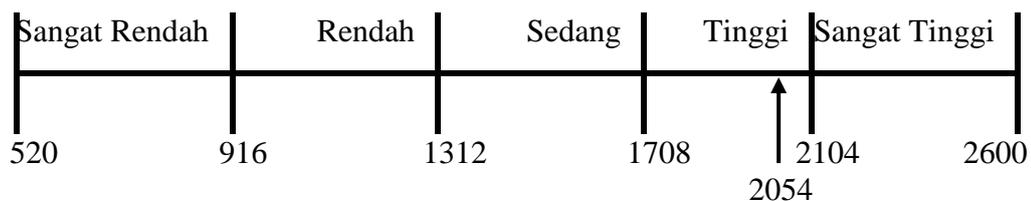
Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,815	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,763	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas sebagaimana tampak pada tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel *Employee Engagement* sebesar 0,815 dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,763 yang lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dari ke-dua variabel dinyatakan reliabel.

### Anilisi Deskriptif

#### Deskriptif Variabel *Employee Engagement* (X)

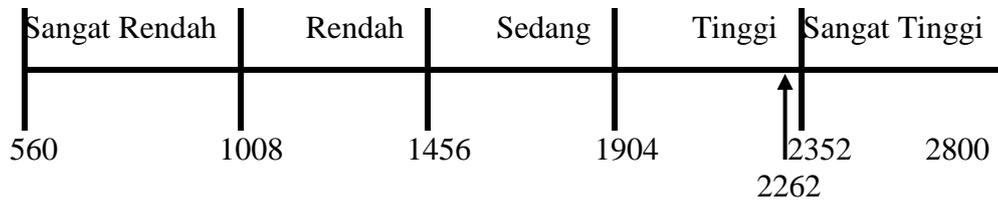


**Gambar 2.**

#### Garis Kontinum Variabel *Employee Engagement* (X)

Dari gambar kontinum di atas terlihat skor total variabel *Employee Engagement* (X) berada pada rentang 1708-2104 dengan nilai sebesar 2054, sehingga tanggapan responden mengenai variabel *Employee Engagement* (X) berada pada kategori tinggi. Dengan demikian maka indikator *Employee Engagement* berupa *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, telah memberikan kontribusi positif terhadap variabel *Employee Engagement*.

### Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)



**Gambar 3.**

Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari gambar kontinum diatas terlihat skor total variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada rentang 1904 – 2352 dengan nilai sebesar 2262, sehingga tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada kategori tinggi. Dengan demikian maka indikator Kinerja Karyawan berupa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen, telah memberikan kontribusi positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 2.**

Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.811	9.073		1.853	.072
	TOTAL.X	.772	.176	.580	4.391	<.,001

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber : data diolah 2023

Persamaan regresi linear sederhana dapat dilihat dari tabel berdasarkan analisis menggunakan program SPSS di peroleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.

$$Y = 16,811 + 0,722X$$

Dari persamaan di atas dapat di artikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang di peroleh maka nilai konstanta adalah 16,811, artinya jika nilai dari *Employee Engagement* sama dengan 0 maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 16,811 satuan.
2. Koefisien regresi (b) dari variabel *Employee Engagement* 0,722, artinya jika nilai *Employee Engagement* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,722 satuan.

### Uji t (Uji Parsial)

Dalam penelitian ini, Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen *Employee Engagement* (X) dan secara bersama-sama (parsial) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja karyawan (Ghozali,2005:84).

**Tabel 3.**  
Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.811	9.073		1.853	.072
	TOTALX	.772	.176	.580	4.391	<.001

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan Tabel 3. di peroleh  $t_{hitung} (4.391) > t_{tabel} (2.024)$  dan signifikansi ( $< 0,001$ )  $< \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya *Employee Engagement* berpengaruh secara positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kanaan Jaya Perkasa kupang. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 4.**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 <sup>a</sup>	.337	.319	4.102

a. Predictors: (Constant), TOTALX

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0.337 berarti nilai koefisien determinasi adalah 33.7%, artinya kemampuan variabel *Employee Engagement* dalam menjelaskan variabel *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kanaan Jaya Perkasa sebesar 33.7%, dan sisanya sebesar 66.3% dijelaskan oleh faktor lain di luar *Employee Engagement* yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas, kemandirian dan faktor-faktor lain. Besaran koefisien determinasi sebesar 0.337 yang lebih mendekati 0 menunjukkan bahwa kemampuan variabel *Employee Engagement* dalam menjelaskan variabel kinerja relatif lemah.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa variabel *Employee Engagement* memiliki rata-rata capaian skor variabel yang berada pada kategori tinggi. Dari jawaban responden menunjukkan capaian indikator dedikasi pada variabel *Employee Engagement* menghasilkan capaian tertinggi dan berada pada kategori tinggi yang artinya karyawan merasa sangat antusias terhadap pekerjaan maupun aktivitas yang terjadi di dalam perusahaan, sehingga ketika karyawan dilibatkan dalam kegiatan yang ada, membuat mereka

merasa lebih bersemangat karena mereka menganggap bahwa kehadiran mereka sudah diakui. Sedangkan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata capaian skor variabel yang berada pada kategori tinggi. Dari jawaban responden menunjukkan capaian indikator kualitas pada variabel kinerja karyawan menghasilkan capaian tertinggi dan berada pada kategori tinggi yang artinya bahwa hasil kinerja karyawan yang dilihat adalah kualitas, dimana bahwa kualitas tidak hanya mencakup kualitas kerja namun juga kualitas manusia atau karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* yang meliputi semangat, dedikasi, dan perhatian sangat memengaruhi kinerja seseorang di dalam perusahaan, karena dengan adanya pengakuan dari sebuah dedikasi yang dilakukan oleh seorang karyawan membuat karyawan tersebut menjadi lebih nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2019). Menurut Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan variable *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh). Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MK Semarang, dengan Hasil penelitian ini menunjukkan variable *Employee engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian ini, dapat penulis pahami bahwa *Employee Engagement* yang terjadi di dalam perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena adanya rasa percaya diri yang muncul sebagai bentuk dari adanya pengakuan di dalam perusahaan terkait dengan banyaknya keterlibatan karyawan di dalam perusahaan. Adanya keterlibatan karyawan membuat kualitas kerja dari para karyawan dapat terus ditingkatkan Sehingga perusahaan dapat melihat hasil kinerja karyawan tidak hanya melalui satu arah namun dua arah.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor, diperoleh variabel *Employee Engagement* dan variabel Kinerja karyawan pada PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang berada pada kriteria penilaian tinggi.
2. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel *Employee engagement* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang, yang berarti bahwa semakin tinggi *employee engagement* maka kinerja karyawan akan semakin baik.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran antara lain:

1. Bagi PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang, berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa indikator terendah pada variabel *Employee Engagement* adalah indikator semangat. Diharapkan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan agar lebih termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan peneliti ini menjadi acuan dan dapat dikembangkan dengan menggunakan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Endres G. M., and Mancheno-Smoak L. (2008). The human resource craze: human performance improvement and *employee engagement*. *Organizational Development Journal*. 26 (1 : 69-78
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, R. (2010). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja transaksi berjalan Indonesia. *Kajian Ekonomi dan Keuangan*, 14(4), 35-35.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata, 5(1), 1-8
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (2014), *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol 14, No 1, April 2014
- Henryhand, C. J. (2009). *The effect of employee recognition and employee engagement on job satisfaction and intent to leave in the public sector* (Doctoral dissertation, Capella University).
- Khan,"M. R., Ziauddin, Jam, F.A., & Ramay. M.I (2010). The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Science*,"vol.15(3),"pp. "292-298.
- Maylett, T., & Warner, P. (2014). *Magic: Five keys to unlock the power of employee engagement* . Greenleaf Book Group.
- Robins. (2011). *Organizational Behavior*, Edisi empat belas, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2015). *The Drivers of Employee engagement Report 408*. UK: Institute for Employment Studies.
- Robbins, Stephen P, dan Judge (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat. Edisi 12.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di human capital center pt. telekomunikasi indonesia, tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14 (1), 47-58.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Rhenen, W. F. (2009). How Changes In Job Demands And Work Resources Predict Burnout, Work Engagement, And Sickness Absenteeism. *Journal of Organizational Behaviour*, 30, 893 – 917.

- Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2004) 'Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study,' *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, pp. 293-315.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta. Edisi 23.
- Susilo, H. *Konsep dan Peran Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (2014). Retrieved April 1, 2016 from
- Truss, C., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A. and Soane, E. (Eds) (2013) *Employee engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.