

## *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KIENRJA KARYAWAN PT INTILAND GRANDE*

Cindy Chandra dan Ir. Marcus Remiasa, S.E., M.Si  
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra  
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya  
E-mail: m31414252@john.petra.ac.id ; markus@petra.ac.id

**Abstrak** – Tujuan dari penelitian ini adalah pengaruh antara *employee engagement* yang terbagi menjadi 3 dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* terhadap kinerja karyawan PT Intiland Grande di *Head Office*. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 68 orang karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat uji SPSS versi 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *vigor*, *dedication*, dan *absorption* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :**

***Employee engagement, vigor, dedication, absorption, kinerja karyawan***

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Becker dan Gerhart (1996) mengatakan peran sumber daya manusia sebagai pencipta nilai sebagai salah satu keunggulan kompetitif. Peran sumber daya manusia yang semakin lama semakin berkembang menunjukkan bahwa persepsi mengenai fungsi sumber daya manusia menjadi semakin kuat dalam sebuah organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh peralatan dan sarana modern, tetapi juga ditentukan oleh sumber daya manusianya. Maka dari itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan benar. Sumber daya manusia dapat bekerja dengan maksimal apabila karyawan memiliki keterikatan dengan perusahaan (Gallup, 2004). Keterikatan karyawan atau *employee engagement* telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional (Lockwood, 2007).

Hasil-hasil riset semakin membuktikan bahwa *employee engagement* merupakan kontributor yang sangat penting dari keberhasilan suatu perusahaan. Namun, pada kenyataannya, tingkat *employee engagement* di banyak negara cukup rendah. Sebuah studi Gallup pada tahun 2013 menemukan bahwa hanya sebesar 13 persen karyawan di 142 negara yang merasa terikat di tempat kerja mereka (Schwartz dan Porath, 2014), termasuk di Indonesia, tercatat sebesar 15 persen karyawan merasa terikat dengan perusahaan dimana mereka bekerja (AON-Hewitt, 2013). Gallup (2013) menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat *engagement* yang rendah cenderung tidak memiliki *passion* dalam bekerja, merasa tidak bahagia, kurang antusias terhadap pekerjaan yang diberikan, memiliki motivasi dan inisiatif yang rendah, dan mudah untuk teralihkan dan tidak fokus dengan pekerjaannya.

Menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006), *employee engagement* dibagi ke dalam tiga indikator, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, tidak mudah merasa lelah, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* merupakan pengabdian diri seorang karyawan untuk pen-capaian keberhasilan perusahaan. *Absorption* merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan ke-seriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya.

Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawan yang *engaged* agar dapat melancarkan pencapaian tujuan perusahaan, termasuk PT Intiland Grande. PT Intiland Grande merupakan anak perusahaan dari PT Intiland Development Tbk dengan kepemilikan 100% yang berlokasi di Surabaya tepatnya di Jalan Mayjend Yono Soewoyo, Graha Festival Kav.3, Spazio Lt.8. PT Intiland Grande adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan, perdagangan, dan jasa. Perusahaan ini memiliki komitmen untuk menyediakan produk dan layanan terbaik, dan untuk menyediakan semua itu, dibutuhkan karyawan yang *engaged* yang mau berkontribusi secara optimal dan memiliki inisiatif untuk membawa dampak positif dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, penulis ter-dorong untuk meneliti pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Intiland Grande di *Head Office*.

### ***Employee Engagement***

*Engagement* sendiri dapat diartikan sebagai rasa dan tujuan seorang individu, inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, usaha, dan ketekunan yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (Macey et al., 2009). Menurut Welbourne (2007), *engagement* bukanlah sikap, melainkan merupakan sebuah perilaku yang menjadi pendorong kinerja sebuah organisasi. Schaufeli et al., (2002), juga merumuskan bahwa *engagement* sebagai kebalikan *burn out*, yaitu sebagai keadaan dimana karyawan merasa positif dan puas terhadap pekerjaannya, konstruk motivasional ini ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* pada karyawan.

*Vigor* merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, tidak mudah merasa lelah, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). *Dedication* atau dedikasi merupakan pengabdian diri seorang karyawan

untuk pencapaian keberhasilan perusahaan (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Aspek *dedication* meliputi keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan, dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan (Dicke et al., 2007). *Absorption* merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan ke-seriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan se-hingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) ada empat indikator kinerja karyawan, yaitu 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Intiland Grande

## II METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal yang dilakukan dengan mengamati akibat atau konsekuensi yang timbul yang disebabkan oleh faktor-faktor penyebabnya (Sugiyono, 2011). Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT Intiland Grande.

### Teknik Penentuan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Sampel dalam penelitian ini adalah 68 karyawan tetap PT Intiland Grande.

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan untuk memperoleh data sebenarnya yang meliputi penyebaran kuesioner terhadap 68 karyawan PT Intiland Grande. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan

data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2004). Pengumpulan data dengan menggunakan kombinasi pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka, yang diberikan kepada responden secara langsung sehingga didapatkan keobjektifan data yang tepat. Pertanyaan-pertanyaan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala *Likert* 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval.

## Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat tingkat korelasi antara masing-masing pernyataan dalam satu variabel dengan nilai total variabel (Corrected Item-Total Correlation) dari program SPSS. Dasar pengambilan keputusan (dalam Priyatno, 2010):

- Jika  $r_{hitung}$  positif, serta  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika  $r_{hitung}$  tidak positif, serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu angket penelitian dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung}$  positif dari masing-masing pertanyaan memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yang dilihat dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dengan derajat bebas  $df = n - k - 1$ .

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk diguna-kan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha. Dasar pengambilan keputusan (dalam Priyatno, 2010) sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,6$  maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

1.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik tersebut adalah:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* (dengan mengguna-kan SPSS). Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka distribusi dikatakan tidak normal, sebaliknya jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka distribusi dikatakan normal (Ghozali, 2011).

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011), cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dan grafik plot (scatterplot) antara nilai prediksi variabel terkait dengan residualnya sebagai berikut :

1. Jika terdapat titik-titik membentuk pola tertentu, bergelombang, menyebar dan menyempit maka telah terjadi heteroskedasitas.

2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

**4. Uji Koefisien Determinasi**

Kriteria yang digunakan untuk analisis koefisien determinasi total sebagai berikut :

- *R Square* dapat dikatakan semakin kuat jika mendekati (satu) maka model analisis menerangkan hubungan variabel bebas terhadap va-riabel terikat.
- *R Square* dapat dikatakan semakin lemah apabila semakin mendekati 0 (nol) maka model analisis menerangkan lemahnya pengaruh va-riabel bebas terhadap variabel terikat.

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,768	0,239	Valid
X1.2	0,744	0,239	Valid
X1.3	0,627	0,239	Valid
X1.4	0,772	0,239	Valid
X1.5	0,654	0,239	Valid
X1.6	0,801	0,239	Valid
X1.7	0,611	0,239	Valid
X1.8	0,895	0,239	Valid
X1.9	0,804	0,239	Valid
X1.10	0,877	0,239	Valid
X1.11	0,877	0,239	Valid

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi *pearson* ( $r_{hitung}$ ) dari setiap pernyataan pada variabel *employee engagement* lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,239). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk menyatakan variabel *employee engagement* (*X*) adalah *valid*.

**5. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif menggunakan alat ukur mean, yang digunakan untuk mengetahui bobot rata-rata jawaban dari responden terhadap masing-masing pertanyaan pada tiap total variabel maupun pada tiap dimensi dan indikator dari variabel tersebut. Kriteria untuk menentukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Interval\ kelas = \frac{nilai\ tertinggi - nilai\ terendah}{banyak\ kelas\ interval}$$

**6. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linier digunakan peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen menurut Sugiyono (2002). Regresi linier lebih banyak didasarkan pada asumsi, pengujian tentang asumsi yang tidak terpenuhi masih sulit dilakukan. Selanjutnya, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

**7. Uji t**

Dalam penelitian ini Uji *t* digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Oleh karena itu pengujian hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika besarnya probabilitas signifikan  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Jika besarnya probabilitas signifikan  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

**8. Uji F**

Uji *F* dalam penelitian ini diuji menggunakan software SPSS dengan tingkat kepercayaan 0,05 atau 5%. Apabila nilai uji  $F < 5\%$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah sesuai.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**1. Uji Validitas**

**a. Employee Engagement**

Tabel 1

**Hasil pengujian validitas variabel *employee engagement* (*X*)**

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,768	0,239	Valid
X1.2	0,744	0,239	Valid
X1.3	0,627	0,239	Valid
X1.4	0,772	0,239	Valid
X1.5	0,654	0,239	Valid
X1.6	0,801	0,239	Valid
X1.7	0,611	0,239	Valid
X1.8	0,895	0,239	Valid
X1.9	0,804	0,239	Valid
X1.10	0,877	0,239	Valid
X1.11	0,877	0,239	Valid

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi *pearson* ( $r_{hitung}$ ) dari setiap pernyataan pada variabel *employee engagement* lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,239). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk menyatakan variabel *employee engagement* (*X*) adalah *valid*.

**b. Kinerja Karyawan**

Tabel 2

**Hasil pengujian validitas item kinerja karyawan (*Y*)**

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y1.1	0,876	0,239	Valid
Y1.2	0,848	0,239	Valid
Y1.3	0,863	0,239	Valid
Y1.4	0,808	0,239	Valid
Y1.5	0,896	0,239	Valid
Y1.6	0,625	0,239	Valid

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi *pearson* ( $r_{hitung}$ ) dari setiap pernyataan pada variabel kinerja karyawan (*Y*) lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,239). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk menyatakan variabel kinerja karyawan (*Y*) adalah *valid*.

**2. Uji Reliabilitas**

**a. Employee Engagement**

Tabel 3

**Hasil pengujian reliabilitas item *employee engagement* (*X*)**

Cronbach's Alpha	Nilai Kritis
.930	0.6

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari *employee engagement* (*X*) adalah 0,930, lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk menyatakan variabel *employee engagement* (*X*) adalah *reliabel*.

**b. Kinerja Karyawan**

Tabel 4

**Hasil pengujian reliabilitas item Kinerja karyawan (Y)**

Cronbach's Alpha	Nilai Kritis
.903	0.6

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari kinerja karyawan (Y) adalah 0,903, lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk menyatakan variabel kinerja karyawan (Y) adalah *reliabel*.

**3. Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

**Tabel 5**

**Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov**

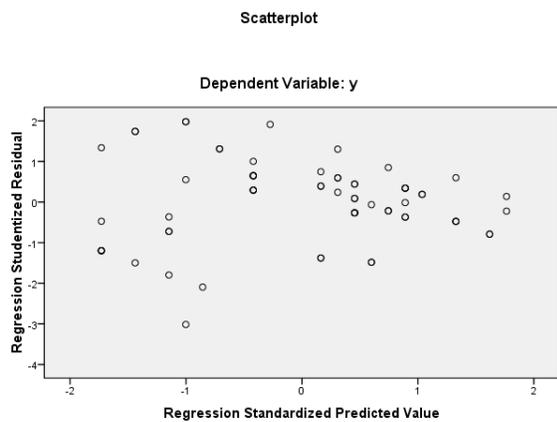
Hasil Uji	Hasil
Kolmogorov- Smirnov Z	0.690
Sig. (2-tailed)	0.728

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0.728, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

**2. Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 1**

**Scatterplot**



Berdasarkan gambar 1 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi

**4. Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 6**

**Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722	.522	.515	.47444	1.882

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,722, yang berarti ada keterkaitan erat antara *employee engagement* (X) dengan kinerja karyawan PT Intiland Grande. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,522, yang berarti kinerja karyawan PT Intiland Grande dipengaruhi oleh *employee engagement* yaitu sebesar 52,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

**5. Analisis Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 7**

**Model Regresi**

Model	Koefisiensi Regresi
Konstanta	0,974
<i>Employee engagement</i>	0,788

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa variable *employee engagement* (X) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini, jika variabel *employee engagement* naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,788.

**6. Uji t**

**Tabel 8**

**Hasil uji t**

Variabel Bebas	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
<i>Employee engagement</i>	0,788	0,093	0,722	8,487	0,000

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $t_{hitung}$  dari *employee engagement* adalah 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa  $H_{a-1}$  diterima dan  $H_{0-1}$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Intiland Grande.

**8. Uji F**

**Tabel 9**

**Hasil uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.213	1	16.213	72.027	.000 <sup>a</sup>
	Residual	14.856	66	.225		
	Total	31.069	67			

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari  $F_{hitung}$  adalah 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05.

Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian yang diajukan telah sesuai.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Intiland Grande di *Head Office*. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,788 dan signifikan yang dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} = 2,119 > t_{tabel} = 1,998$  atau nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  ( $df=68$ ,  $\alpha=0,05$ ). Hubungan ini juga dapat dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden menunjukkan *total mean* sebesar 4,372 yang berarti penilaian karyawan terhadap *employee engagement* cukup tinggi di mana Karyawan PT Intiland Grande merasa antusias dengan pekerjaannya merupakan indikator dengan *mean* tertinggi, yaitu 4,31, sementara indikator yang terendah adalah serius dan konsentrasi dalam mengerjakan tugas dengan nilai *mean* 2,81.

Hal ini berarti karyawan PT Intiland Grande peduli dengan pekerjaannya, namun keseriusan dan konsentrasi saat bekerja belum maksimal. Menurut pengamatan penulis selama magang karyawan PT Intiland Grande terkadang masih kurang berkonsentrasi saat bekerja karena teralih dengan aktivitas lain seperti bermain gadget maupun belanja online. *Absorption* merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Okta Fitri Fauzi yang berjudul "Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ" yang mengatakan bahwa *vigor* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan didapatkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan sebagai berikut: *employee engagement* ( $X$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Intiland Grande.

### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini kepada manajemen PT Intiland Grande adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan dengan *mean* terendah pada elemen *employee engagement* adalah serius dan konsentrasi ketika bekerja. Maka dari itu, manajemen perlu menjaga keseriusan dan konsentrasi karyawan dengan menerapkan peraturan penggunaan *gadget* saat bekerja misal dengan mewajibkan setiap karyawan menyimpan gadget pada loker masing-masing selama jam kerja dan meningkatkan pengawasan agar karyawan disiplin mengikuti jam kerja.
2. PT Intiland Grande membuat SOP tertulis untuk setiap divisi agar karyawan dapat bekerja dengan lebih teratur dan teliti.

3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali dan memperhatikan lagi 47,8% faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, misalnya seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- AON-Hewitt. (2013). Trends in Global Employee Engagement. Retrieved 18 August, 2017, from: [http://www.aon.com/attachments/humancapitalconsulting/2013\\_Trends\\_in\\_Global\\_Employee\\_Engagement\\_Report.pdf](http://www.aon.com/attachments/humancapitalconsulting/2013_Trends_in_Global_Employee_Engagement_Report.pdf)
- Becker, B.E., dan Gerhart, B. (1996). The impact of human resources management on organization performance progress and prospects. *The Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.
- Dicke, Holwerda, & Kontakos. (2007). *Employee engagement: What do we really know? what do we need to know take action*. Paris: Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS).
- Gallup, C. (2004). *Study engaged employees inspire company innovation*. From: [www.gallup.com](http://www.gallup.com)
- Gallup. (2013). How Employee Engagement Drives Growth. *Business Journal*. Retrieved March 11, 2016, from: <http://www.gallup.com/businessjournal/163130/employee-engagementdrives-growth.aspx>
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Macey, W.H. Schneider, B., Barbera, K.M., & Young, S.A. (2009). *Employee engagement: tools for analysis, practice, and competitive advantage*. USA: John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Lockwood, N.R. (2007). *leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role*. SHRM Research Quarterly.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). *The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. educational and psychological measurement*, 66, 701 – 716.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung:

ALFABET.