

## PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RODEX TRAVEL SURABAYA

Debby Siswono, Sim

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

*E-mail*: debbysiswono@gmail.com

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel Surabaya. Data yang dipergunakan dalam penelitian adalah data primer yang didapat dari penyebaran kuisioner kepada 38 karyawan di Rodex Travel. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Analisis pengaruh menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan. *Vigor* memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel Surabaya.

**Kata Kunci**—*Employee Engagement*, *Vigor*, *Dedication*, *Absorption*, Kinerja Karyawan

### I. PENDAHULUAN

*Employee engagement* merupakan kontributor yang sangat penting dari keberhasilan suatu perusahaan (Ayers, 2006 dalam Pillai, 2013). Namun berbanding terbalik dengan pernyataan tersebut, masih mudah ditemukan di banyak negara tingkat *employee engagement* yang rendah. Dilaporkan oleh New York Times (2014), sebuah studi Gallup pada tahun 2013 menemukan bahwa hanya sebesar 13 persen karyawan di 142 negara yang merasa *engaged* di tempat kerja mereka (Schwartz dan Porath, 2014), termasuk di Indonesia, tercatat sebesar 15 persen karyawan merasa *engaged* dengan perusahaan dimana mereka bekerja (AON-Hewitt, 2013). Karyawan yang *engaged* akan memiliki keinginan untuk terikat yang menimbulkan gairah terhadap pekerjaannya, bersedia untuk mengorbankan lebih banyak tenaga dan waktu demi pekerjaannya, dan menjadi lebih proaktif dalam mencapai tujuan pekerjaannya (Macey et al., 2009). Hasil studi yang dilakukan Taleo Research (2009) menemukan bahwa karyawan dengan *engagement* tinggi 38 persen lebih mungkin untuk memiliki produktivitas di atas rata-rata dan dua kali lebih mungkin untuk memiliki kinerja yang baik.

Robinson, et al. (2004) menjelaskan bahwa karyawan yang

secara kuat *engaged* dengan perusahaan akan meningkatkan kinerjanya dan memberikan upaya yang optimal untuk keuntungan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya cenderung lebih baik sehingga mempengaruhi performa perusahaan kearah yang positif yang pada dasarnya kinerja perusahaan tercapai dari kinerja individual karyawannya (Antonacopoulou, 2000). Rodex Travel yang berdiri di bawah naungan PT. Roda Express Sukses Mandiri, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa *tour* dan *travel* domestik maupun internasional. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu karyawan Rodex datang ke tempat kerja tergolong tinggi. Karyawan juga bekerja dengan antusias dan memperlihatkan kerjasama yang baik. Namun, sayangnya masih ditemukan beberapa karyawan yang memainkan *smartphone* ataupun *gadget* lainnya ketika sedang bekerja. Hal ini membuat karyawan menjadi sulit untuk fokus ketika mengerjakan tugasnya sehingga bisa menimbulkan kesalahan dalam bekerja.

Macey et al. (2009) mendefinisikan *employee engagement* merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. Kahn (1990) mengkonsepsikan *employee engagement* sebagai keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki karyawan mengenai organisasi, pemimpin, dan kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional (meliputi perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka (dalam Rich, 2010).

Schaufeli et al. (2006) membagi dimensi *employee engagement* ke dalam 3 dimensi, yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* melibatkan tingkat tinggi energi dan ketahanan mental saat bekerja. *Vigor* dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja (Schaufeli & Bakker, 2002).

*Dedication* mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan. 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 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 disekitarnya. Tingkat *absorption* yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu terasa cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan (Schaufeli dan Bakker, 2002).

Rivai (2005) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Donnelly, Gibson, dan Ivceovich (1994), kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melakukan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

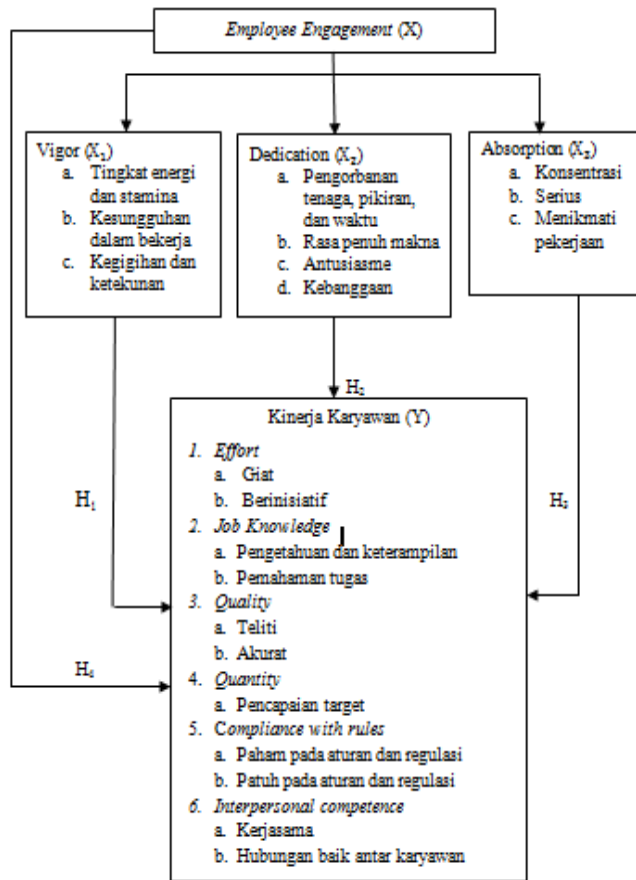
Viswesvaran (1993) membagi dimensi kinerja karyawan ke dalam 6 dimensi seperti di bawah ini (dalam Viswesvaran & Ones, 2000):

1. *Effort*, jumlah usaha dalam kerja nyata yang diperlihatkan oleh karyawan dalam upayanya menyelesaikan pekerjaan yang dapat dilihat dari inisiatif dan giat tidaknya seorang karyawan dalam bekerja.
2. *Job Knowledge*, luas pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, dapat ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan
3. *Quality*, seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan
4. *Quantity*, merupakan jumlah pekerjaan yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produksi ataupun dalam jumlah siklus aktivitas yang telah terselesaikan
5. *Compliance with rules*, kepatuhan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan regulasi yang ada di dalam perusahaan
6. *Interpersonal competence*, kemampuan seseorang untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain serta

kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lainnya

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah untuk mencari pengaruh *vigor*, *dedication*, *absorption* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel. *Employee engagement* merupakan variabel independen dengan tiga dimensi, yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* memiliki indikator tingkat energi dan stamina karyawan, kesungguhan dalam bekerja, serta kegigihan dan ketekunan. *Dedication* memiliki indikator pengorbanan tenaga, pikiran, dan tenaga, rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan. *Absorption* memiliki indikator konsentrasi, serius, dan menikmati pekerjaan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang memiliki enam dimensi. Dimensi pertama adalah *effort* yang indikatornya adalah giat dan berinisiatif. Dimensi kedua adalah *job knowledge* dengan indikator pengetahuan dan keterampilan serta pemahaman tugas. Dimensi ketiga adalah *quality* dengan indikator ketelitian dan keakuratan. Dimensi keempat adalah *quantity* dengan indikator pencapaian target. Dimensi kelima adalah *compliance with rules* dengan indikator kepatuhan dan kepatuhan terhadap aturan dan regulasi. Dimensi terakhir adalah *interpersonal competence* dengan indikator kerjasama.

Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini.



Sumber: Schaufeli et al. (2006) dan Viswesvaran (1993)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

II. METODE PENELITIAN

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Rodex Travel yang berjumlah 38 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menetapkan responden karyawan Rodex Travel adalah *total sampling*, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada. Dalam penelitian ini, disebabkan jumlah populasi yang kecil oleh karena itu peneliti mengambil seluruh populasi untuk menjadi sampel penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 38 orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode survei melalui kuesioner. Kuisisioner dibagi ke dalam dua bagian, yaitu kuisisioner *employee engagement*, yang diisi oleh 38 karyawan Rodex, dan kuisisioner kinerja karyawan yang diisi oleh manajer masing-masing divisi di mana karyawan berada, yaitu manajer dari Divisi Marketing, Divisi Operasional, dan Divisi Network Development. Penelitian ini akan meng-gunakan skala likert dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner, yaitu:

- (STS) Sangat Tidak Setuju : nilai 1
- (TS) Tidak Setuju : nilai 2
- (N) Netral : nilai 3
- (S) Setuju : nilai 4
- (SS) Sangat Setuju : nilai 5

Definisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional *Employee Engagement*

Definisi Operasional
Karyawan gigih dan tekun walaupun menghadapi kesulitan saat bekerja
Karyawan memiliki energi dan stamina tinggi ketika bekerja
Karyawan berusaha dengan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan
Karyawan bersedia untuk bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
Karyawan memberikan kemampuan yang dimiliki secara optimal dalam bekerja
Perkejaan yang dilakukan karyawan bermakna
Karyawan tertarik dengan pekerjaan yang dikerjakan
Karyawan bangga dengan pekerjaan yang dilakukan
Karyawan bekerja dengan penuh konsentrasi
Karyawan serius dalam mengerjakan pekerjaan
Karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat ketika bekerja
Karyawan menikmati pekerjaan sehingga lupa akan hal-hal lain

Tabel 2. Definisi Operasional Kinerja Karyawan

Definisi Operasional
----------------------

Karyawan giat dalam bekerja
Karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja
Karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan
Karyawan memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang diberikan
Definisi Operasional
Karyawan teliti dalam bekerja
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan akurat sesuai standar perusahaan
Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan
Karyawan paham terhadap peraturan dan regulasi yang ada di dalam perusahaan
Karyawan patuh terhadap peraturan dan regulasi yang ada di dalam perusahaan
Karyawan dapat bekerja sama dengan orang lain dalam bekerja
Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur mengukur apa yang diinginkan. Cara menentukan apakah suatu item valid atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung (nilai *pearson correlation*) dengan  $r$  table. Indikator dikatakan valid apabila *Pearson correlation* adalah lebih besar bila dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ .

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<i>Vigor</i>	0,63 - 0,901	0,32	Valid
<i>Dedication</i>	0,709 - 0,886		

<i>Absorption</i>	0,911 - 0,943		
Kinerja Karyawan	0,378 - 0,753		

Variabel *vigor* terdiri atas 3 pernyataan, dengan nilai  $r_{hitung}$  berkisar antara 0,63 - 0,901 dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,32. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel *vigor* adalah valid. Yang berarti bahwa pengukuran mengenai *vigor* ( $X_1$ ) mampu mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat dan mampu memberikan hasil pengukuran mengenai variabel *vigor* ( $X_1$ ).

Variabel *dedication* terdiri atas 5 pernyataan, dengan nilai  $r_{hitung}$  berkisar antara 0,709 - 0,886 dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,32. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel *dedication* adalah valid. Yang berarti bahwa pengukuran mengenai *dedication* ( $X_2$ ) mampu mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat dan mampu memberikan hasil pengukuran mengenai variabel *dedication* ( $X_2$ ).

Variabel *absorption* terdiri atas 4 pernyataan, dengan nilai  $r_{hitung}$  berkisar antara 0,911 - 0,943 dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,32. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel *absorption* adalah valid. Yang berarti bahwa pengukuran mengenai *absorption* ( $X_3$ ) mampu mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat dan mampu memberikan hasil pengukuran mengenai variabel *absorption* ( $X_3$ ).

Variabel kinerja karyawan terdiri atas 4 pernyataan, dengan nilai  $r_{hitung}$  berkisar antara 0,378 - 0,753 dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,32. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan adalah valid. Yang berarti bahwa pengukuran mengenai kinerja karyawan ( $Y$ ) mampu mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat dan mampu memberikan hasil pengukuran mengenai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Cronbach's alpha*. Jika nilai *Conbach's alpha* lebih besar dari 0.6, maka item-item pertanyaan yang membentuk variabel penelitian dinyatakan reliabel.

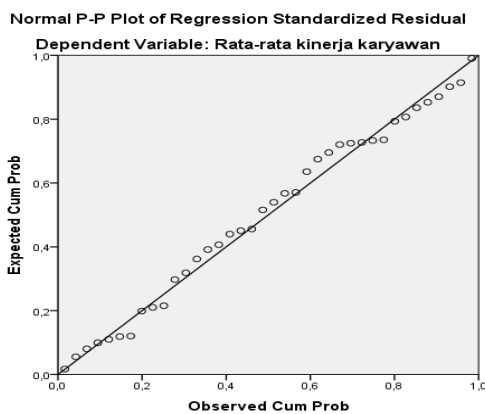
Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Vigor</i> (X <sub>1</sub> )	0,747	Reliabel
<i>Dedication</i> (X <sub>2</sub> )	0,874	
<i>Absorption</i> (X <sub>3</sub> )	0,947	
Kinerja Karyawan (Y)	0,832	

Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk menyatakan keempat variabel, yaitu *vigor*, *dedication*, *absorption*, dan kinerja karyawan bersifat reliabel karena memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Variabel *vigor* 0.747 > 0.6, variabel *dedication* 0.874 > 0.6, variabel *absorption* 0.947 > 0.6, dan variabel kinerja karyawan 0.832 > 0.6. Yang menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dari keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik (*scatterplot*) yakni dengan melihat normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.



Gambar 2. Uji Normalitas Grafik P-Plot

Smirnov

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,472	Normal
Asymp. Signifikansi	0,979	

Grafik P-Plot menunjukkan bahwa residual persebaran data telah mengikuti pola distribusi normal. Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov pada Asymp. Signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu Kolmogorov-Smirnov 0,472 > 0,05 dan Asymp. Signifikansi sebesar 0,979 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal yang berarti bahwa data mempunyai sebaran merata yang benar-benar mewakili populasi, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil dari uji multikolinieritas dilihat berdasarkan nilai *Tolerance* dan *Variance Infating Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali, 2005).

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

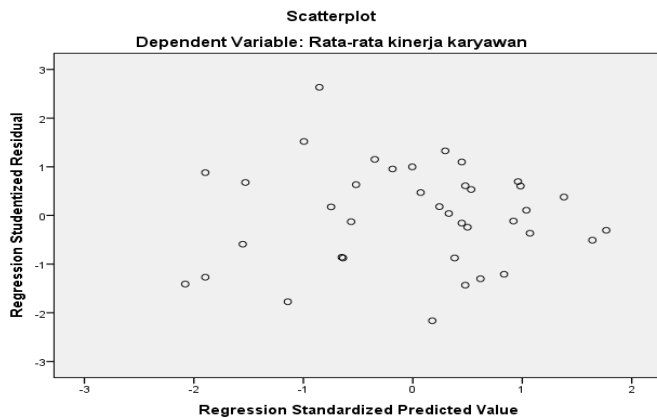
Vairabel Bebas	Tolerance	VIF
<i>Vigor</i> (X <sub>1</sub> )	.551	1.816
<i>Dedication</i> (X <sub>2</sub> )	.402	2.489
<i>Absorption</i> (X <sub>3</sub> )	.510	1.960

Nilai tolerance ketiga variabel lebih besar dari 0,1 dan VIF ketiga variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas atau dengan kata lain dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya kesamaan varian dari residu satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Cara untuk melakukan uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y di *scatterplot*, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam regresi linier.



Gambar 3. Scatterplot

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 dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membuat persamaan garis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara *vigor*, *dedication*, dan *absorption* terhadap kinerja karyawan Rodex Travel.

Tabel 7. Model Regresi

Model	Koefisiensi Regresi
Konstanta	1,330
<i>Vigor</i>	0,295
<i>Dedication</i>	0,276
<i>Absorption</i>	0,125

Berdasarkan tabel 7. maka diperoleh model regresi seperti di bawah ini :

$$Y = 1,330 + 0,295X_1 + 0,276X_2 + 0,125X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Variabel *Vigor*

X<sub>2</sub> = Variabel *Dedication*

X<sub>3</sub> = Variabel *Absorption*

Berdasarkan model regresi di atas, dapat diketahui bahwa variabel *vigor* (X<sub>1</sub>), *dedication* (X<sub>2</sub>) dan variabel *absorption* (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini, jika variabel *vigor* (X<sub>1</sub>) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,295. Selanjutnya, apabila variabel *dedication* (X<sub>2</sub>) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,276. Selanjutnya, apabila variabel *absorption* (X<sub>3</sub>) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,125. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika *vigor*, *dedication*, dan *absorption* mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan sebagai dampak dari kenaikan ketiga variabel bebas.

Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi Berganda

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8. Korelasi dan Koefisien Determinasi Berganda

R	R <sup>2</sup>
0,859	0,738

Berdasarkan hasil uji korelasi dan koefisien determinasi berganda dapat diketahui bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,859, yang berarti bahwa *vigor* (X<sub>1</sub>), *dedication* (X<sub>2</sub>) dan variabel *absorption* (X<sub>3</sub>) memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan Rodex

Travel. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,738, yang berarti kinerja karyawan Rodex Travel dipengaruhi oleh *vigor*, *dedication* dan *absorption* yaitu sebesar 73,8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Karena nilai R di atas nilai 0 atau hampir mendekati nilai 1 maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah *vigor* ( $X_1$ ), *dedication* ( $X_2$ ) dan *absorption* ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Uji T

Variabel Babas	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
<i>Vigor</i>	.295	.096	.364	3.081	.004
<i>Dedication</i>	.276	.109	.350	2.531	.016
<i>Absorption</i>	.125	.056	.273	2.222	.033

Berikut merupakan langkah-langkah pengujian hipotesis masing-masing variabel bebas:

1. Hasil uji t antara *vigor* terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t sebesar 3,081 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa *vigor* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Rodex Travel. Berdasarkan hasil ini, H1 yang menduga *vigor* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Koefisien regresi *vigor* terhadap kinerja karyawan bernilai positif sebesar 0,295 yang menunjukkan bahwa *vigor* mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel. Hal ini berarti peningkatan *vigor* dapat meningkatkan kinerja karyawan Rodex Travel. Maka dapat disimpulkan bahwa *vigor* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel.

- Hasil uji t antara *dedication* terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t sebesar 2,531 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa *dedication* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Rodex Travel. Berdasarkan hasil ini, H2 yang menduga *dedication* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Koefisien regresi *dedication* terhadap kinerja karyawan bernilai positif sebesar 0,276 yang menunjukkan bahwa *dedication* mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel. Hal ini berarti peningkatan *dedication* dapat meningkatkan kinerja karyawan Rodex Travel. Maka dapat disimpulkan bahwa *dedication* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel.
- Hasil uji t antara *absorption* terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t sebesar 2.222 dengan nilai signifikansi sebesar 0.033 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa *absorption* ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Rodex Travel. Berdasarkan hasil ini, H3 yang menduga *absorption* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Koefisien regresi *absorption* terhadap kinerja karyawan bernilai positif sebesar 0,125 yang menunjukkan bahwa *absorption* mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel. Hal ini berarti peningkatan *absorption* dapat meningkatkan kinerja karyawan Rodex Travel. Maka dapat disimpulkan bahwa *absorption* ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel.

Uji F

Uji F digunakan dilakukan untuk mengetahui apakah *vigor* ( $X_1$ ), *dedication* ( $X_2$ ) dan *absorption* ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.949	3	1.650	31.936	.000 <sup>a</sup>
Residual	1.756	34	.052		
Total	6.705	37			

Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari  $F_{hitung}$  adalah 0,000, dimana lebih kecil dari 0,05. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa H4 dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *vigor* ( $X_1$ ), *dedication* ( $X_2$ ) dan *absorption* ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Rodex Travel.

#### IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Dari hasil analisa yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa *vigor*, *dedication*, dan *absorption* berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel Surabaya. Dilihat dari nilai koefisien ketiga variabel diketahui bahwa variabel *vigor* merupakan variabel yang paling dominan di antara tiga variabel yaitu sebesar 0,295.

*Vigor*, *dedication*, dan *absorption* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan melihat hasil hitung nilai F dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis keempat dinyatakan diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Dajani (2015) dimana *employee engagement* secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara parsial terdapat pengaruh dari variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi yang bernilai positif dan nilai signifikansi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* lebih besar dari 0,05. Hal ini sejalan menurut Robinson, et al. (2004) bahwa *employee engagement* mampu memberikan pengaruh yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan. Terdapat hubungan positif antara *employee engagement* dan kinerja karyawan dimana menurut Lockwood (2007), semakin tinggi tingkat *engagement* seorang karyawan maka kinerjanya pun akan semakin meningkat.

Secara keseluruhan tingkat *employee engagement* di Rodex Travel, yang didapatkan dari rata-rata ketiga variabel bebas yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, mendapatkan nilai 3,76 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan di Rodex Travel selalu berusaha dengan sungguh-sungguh mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, memberikan kemampuan yang dimilikinya secara optimal ketika sedang bekerja, dan menikmati pekerjaannya sehingga seringkali lupa akan hal-hal lain. Untuk variabel kinerja karyawan diperoleh nilai 4,051 yang berarti kinerja karyawan di Rodex Travel tergolong tinggi.

Hasil analisis regresi linear berganda juga telah menunjukkan bahwa variabel *vigor* ( $X_1$ ), *dedication* ( $X_2$ ) dan

variabel *absorption* ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini, jika variabel *vigor* ( $X_1$ ) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,295. Selanjutnya, apabila variabel *dedication* ( $X_2$ ) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,276. Selanjutnya, apabila variabel *absorption* ( $X_3$ ) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,125.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini telah menunjukkan adanya penerimaan terhadap keempat hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, dimana:

1. Signifikansi dari  $t_{hitung}$  dari *vigor* ( $X_1$ ) adalah 0,004, telah menunjukkan bahwa *vigor* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Rodex Travel.
2. Signifikansi dari  $t_{hitung}$  dari *dedication* ( $X_2$ ) adalah 0,016, sehingga dapat disimpulkan bahwa *dedication* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Rodex Travel.
3. Signifikansi dari  $t_{hitung}$  dari *absorption* ( $X_3$ ) adalah 0,033, sehingga dapat disimpulkan bahwa *absorption* ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Rodex Travel.
4. Signifikansi dari  $F_{hitung}$  sebesar 0,000, telah menunjukkan bahwa *vigor* ( $X_1$ ), *dedication* ( $X_2$ ) dan variabel *absorption* ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Rodex Travel.

#### Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan tetap mempertahankan *employee engagement* karyawan dan berusaha untuk terus meningkatkannya karena terbukti bahwa *employee engagement* memberikan efek yang positif terhadap kinerja karyawan. Sebagai bahan pertimbangan dan perlu ditingkatkan lagi pada dimensi *absorption* yang memiliki mean terendah, dimana masih ditemukan adanya karyawan yang bekerja dengan tidak penuh konsentrasi dan belum serius dalam mengerjakan pekerjaan. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan untuk lebih memperhatikan tingkat keseriusan dan konsentrasi karyawan ketika sedang bekerja agar perusahaan mendapat memperkecil tingkat kerugian yang bisa ditimbulkan akibat kelalaian karyawan. Cara yang



bisa ditempuh misalnya dengan menghimbau karyawan untuk mengurangi pemakaian alat-alat elektronik yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, selain itu juga pihak manajemen juga dapat memperhatikan kondisi kantor sehingga menjadi tempat yang kondusif untuk karyawan bekerja dengan nyaman, salah satu contohnya adalah dengan mengatur temperatur ruangan kantor agar tidak terlalu dingin maupun terlalu panas.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali dan memperhatikan lagi 26,2% faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, misalnya seperti pelatihan dan pengembangan kerja dan disiplin kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Antonacopoulou, Elena P. (2000). Employee Development Through Self-Development in Three Retail Banks. *Journal of Personnel Review*. Retrieved March 25, 2016, from: <http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/00483480010296294>
- AON-Hewitt. (2013). Trends in Global Employee Engagement. Retrieved March 11, 2016, 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)
- Dicke, Colin, Holwerda, Jake, & Kontakos, Anne-Marie. (2007). Employee Engagement: What Do We Really Know? What Do We Need to Know to Take Action?. Center For Advanced Human Resource Studies. Retrieved March 28, 2016, from: <https://www.uq.edu.au/vietnampdss/docs/July2011/EmployeeEngagementFinal.pdf>
- Donnelly, J. H., Gibson, J.L., & Ivancevich, J.M. (1995). *Fundamentals of management*. 9th ed. Chicago: Irwin
- Lockwood, Nancy R. (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role. Society For Human Resource Management Research. Retrieved March 1, 2016, from: <https://www.shrm.org/Research/Articles/Documents/07MarResearchQuarterly.pdf>
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M. & Young, S.A. (2009). Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage.
- Pillai, Smitha. (2013). Total Employee Engagement: Result of Powerful Leadership Style and Employee Motivation. *International Journal on Arts, Management and Humanities*. Retrieved March 5, 2016, from: [researchtrend.net/ijet42/5%20DR%20SMITHA%20-PILLAI.pdf](http://researchtrend.net/ijet42/5%20DR%20SMITHA%20-PILLAI.pdf)
- Rich, Bruce Louis. (2010). Job Engagement Antecedents And Effects On Job Performance. *Academy of Management Journal*. Vol. 53, No. 3, 617–635.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement* Brighton. Institute for Employment Studies. Retrieved March 11, 2016, from: [www.employmentstudies.co.uk/system/files/resources/fi-les/408.pdf](http://www.employmentstudies.co.uk/system/files/resources/fi-les/408.pdf)
- 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. Retrieved March 31, 2016, from: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/251.pdf>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. Retrieved March 31, 2016, from: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Schwaratz, Tony & Porath, Christine. (2014). Why You Hate Work. *Sunday Review*. Retrieved March 11, 2016, from: [http://www.nytimes.com/2014/06/01/opinion/sunday/whyyouhate-work.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2014/06/01/opinion/sunday/whyyouhate-work.html?_r=0)
- Taleo Research. (2009). Alignment Drives Employee Engagement and Productivity. Retrieved March 11, 2016 from <http://www.taleo.com>
- Viswesvaran, Chockalingam & Ones, Deniz S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection And Assessment*. Vol. 8.