

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DANA PENSIUN (DAPEN) TELKOM BANDUNG**

**THE IMPACT OF *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TOWARD *EMPLOYEE*
PERFORMANCE DANA PENSIUN (DAPEN) TELKOM**

Anton Rustono SE., MM

M. Fattah Akbary

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

E-mail: fattahakbary@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu perusahaan. Kinerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *employee engagement*. Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (*engaged*) secara psikologis kepada perusahaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran secara deskriptif tentang *employee engagement* dan kinerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom Bandung serta mengetahui pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom Bandung. Penelitian ini dilakukan pada Dana Pensiun Telkom Bandung dengan jumlah sampel 56 responden, yang ditentukan berdasarkan *boring sampling* atau sampling jenuh. *Employee engagement* diukur dengan kuesioner yang terdiri dari 17 item pertanyaan dan kinerja diukur dengan kuesioner yang terdiri dari 17 item pertanyaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,807 dan kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom sebesar 65,1% dapat dijelaskan oleh informasi yang berkaitan dengan *employee engagement*. Sedangkan sisanya sebesar 34,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

kata kunci: keterikatan karyawan, kinerja, karyawan

Abstract

The performance of employees in a company is one of the important factors in assessing the progress of a company. Performance itself is influenced by several factors, one of which is *employee engagement*. Employees will be able to work more diligently when they feel bound (*engaged*) psychologically to the company. The purpose of this study is to describe descriptively about *employee engagement* and *employee performance* in Bandung Telkom Pension Fund as well as determine the effect of *employee engagement* to *employee performance* in Bandung Telkom Pension Fund. This research was conducted in Bandung Telkom Pension Fund with a sample of 56 respondents, which is determined by sampling or sampling boring saturated. *Employee engagement* is measured by a questionnaire consisting of 17 items of questions and performance measured by a questionnaire consisting of 17 items of questions. The results showed that *employee engagement* has a strong correlation with the performance of the correlation coefficient of 0.807 and *employee performance* Dapentel of 65.1% can be explained by the information relating to *employee engagement*. While the remaining 34.9% is explained by other variables not examined. Based on the results of the study determined that *employee engagement* has a positive and significant impact on *employee performance*.

keyword: *employee engagement*, performance, employee

1. Pendahuluan

Pesatnya perkembangan teknologi dan informasi di masa sekarang menuntut setiap organisasi atau perusahaan harus berusaha agar selalu menjadi perusahaan yang unggul dalam bidangnya. Sebagai dampak. Dapentel saat ini dihadapkan dengan tantangan yang sangat besar untuk terus bertahan. Perusahaan perlu melakukan berbagai macam strategi serta taktik yang tetap guna dan sasaran untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Perusahaan harus memperhatikan tidak hanya faktor eksternal seperti teknologi, sosial budaya, politik dan persaingan, tetapi juga harus memperhatikan faktor internal dari perusahaan itu sendiri karena sejauh mana tujuan perusahaan telah dicapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya (Rivai & Sagala, 2011:547). Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan ini tidak lepas dari keberadaan sumber daya manusia atau *human capital* yang berperan dalam menjalankan usaha untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Moehariono, 2009:216).

Dapentel perlu memikirkan cara untuk mengelola sumber daya manusianya dengan tepat agar dapat bekerja secara optimal dan dapat berkontribusi dalam menjalankan perusahaan. Hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawannya perlu dibentuk agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Ketika karyawan hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut. Hal ini di dukung oleh riset yang telah dilakukan praktisi dan akademisi yang mengatakan adanya hasil positif dari *employee engagement* (Saks, 2006), seperti hubungan positif dengan organisasinya yang dapat mengarah kepada kinerja dan profitabilitas yang lebih baik (Choo *et al*, 2013).

Employee engagement merupakan salah satu dari faktor *human capital* yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten. Schiemann (2011:30) mengartikan *engagement* (keterikatan) sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya. Marciano (dalam Akbar, 2013) menambahkan bahwa *employee engagement* inidihubungkan dengan beragam konsekuensi bisnis yang lebih besar, misalnya lebih gigih dalam berupaya, kinerja yg lebih cepat, kualitas yang lebih tinggi dan *turnover* yang menurun. Jika dikaitkan dengan konsekuensi pribadi termasuk didalamnya berkurangnya tingkat stres dan konflik, kesehatan yang lebih baik dan kepuasan yang lebih besar. Keterikatan dianggap sebagai elemen penting yang melekat pada tenaga kerja yang sehat.

Schiemann (2010:41) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* melebihi karyawan yang sudah puas atau sekedar berkomitmen kepada suatu perusahaan. keterikatan ini dapat mencakup advokasi (pembelaan) terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Schiemann (2011:221) mengatakan bahwa secara garis besar terdapat 3 komponen utama dari *engagement* yaitu kepuasan, komitmen dan advokasi. Ketika seorang karyawan telah merasa terikat terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan merasa puas dan dapat berkomitmen terhadap perusahaan serta memberikan upaya extra untuk kemajuan perusahaan atau bahkan merekomendasikan tempat kerjanya.

Maslach *et al* (Gupta & Kumar, 2013) memodelkan *engagement* sebagai positive *antithesis* (sesuatu hal yang berlawanan) dari *burnout*. Yang dimaksudkan dengan *burnout* adalah kelelahan, sinisme dan inefisiensi. Hal - hal seperti kelelahan, sinisme dan inefisiensi dapat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawannya

Selain melakukan wawancara dengan pihak SDM Dana Pensiun Telkom, peneliti melakukan survei awal untuk mencari fakta-fakta lebih lanjut, dan ditemukan beberapa fakta tentang *employee engagement*. Pertanyaan yang diajukan terdiri dari 6 butir pernyataan yang menggambarkan komponen keterikatan yaitu kepuasan, komitmen dan advokasi (Schiemann, 2011:218). *Employee engagement* yang terdapat di Dapen Telkom tergolong tinggi dengan rata-rata presentase 93.33%. Fakta lainnya yang didapat dari survei awal ini adalah bahwa 92,86% karyawan dapentel menyatakan puas dengan tempatnya bekerja. Dari hasil survei awal ini juga didapat fakta bahwa sebagian besar karyawannya mau mengadvokasikan tempatnya bekerja dan memiliki semangat dalam bekerja.

Menurut wexley & Yukl (Suwatno & Priansa, 2013:265) kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah *needs* (kebutuhan-kebutuhan individu). seorang karyawan akan merasa puas ketika kebutuhannya dapat terpenuhi dan karyawan yang puas dapat bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian yang dapat diraih oleh seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu oerorganisasi atau perusahaan (Moehariono, 2009:61).

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:196) secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil dari unjuk kerja. Tingkatan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah "*level of performance*" atau level kinerja. Jika karyawan memiliki tingkatan kinerja yang tinggi maka produktivitasnya akan tinggi, begitu pula sebaliknya, karyawan yang tidak dapat mencapai target kinerja merupakan karyawan yang tidak produktif.

Kinerja Dana Pensiun Telkom dari tahun-ketahun selalu mengalami peningkatan. Pada tahun 2014 kinerja Dana Pensiun Telkom tercatat sebesar 134,21% atau meningkat 12,54% dari tahun sebelumnya dengan target pencapaian 100%. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja Dapen Telkom 34,21% melebihi target yang telah ditetapkan. Selain itu, dapen telkom berhasil meraih pemenang pertama dalam Annual Report Award (2013) dalam kategori industri dana pensiun dengan pemenang kedua adalah dana pensiun Bank Indonesia dan dana pensiun dana pensiun lembaga keuangan PT.BNI sebagai peringkat ketiga.

Hasil dari wawancara, survei awal dan studi pendahuluan yang telah dipaparkan diatas merupakan gambaran fenomena yang terjadi di Dana Pensiun Telkom. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik mengangkat dan membahasnya dalam bentuk skripsi yang berjudul : "**Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom**". Berdasarkan uraian dibagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *employee engagement* pada Dana Pensiun Telkom?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom?

2. Teori dan Kajian Pustaka

Employee engagement

Schiemann (2011:211) mendefinisikan *employee engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya.

Secara umum *employee engagement* didefinisikan sebagai "*the harnessing of organizational members selves to their work roles; in engagement people employ and express themselves physically, cognitively and emotionally during role performances*". (Kahn dalam Saks, 2006)

Robinson *et al* (dalam Markos & Sridevi, 2010) mengatakan bahwa "karyawan yang terikat (*engaged*) sadar akan konteks bisnis perusahaan dan bekerja dengan koleganya untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya untuk keuntungan bagi perusahaannya. Perusahaan harus bekerja untuk mengembangkan hubungan dua arah antara perusahaan dan pegawainya". Kesadaran bisnis ini yang membuat karyawan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan untuk kemajuan dari perusahaannya.

Dari pengertian pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa *employee engagement* adalah sebuah rasa antusias dalam bekerja dan kerelaan untuk mengadvokasikan perusahaannya serta karyawan karyawan mengadirkan dimensi fisik, kognitif dan emosional ketika bekerja.

Tipe *Employee Engagement*

Terdapat 3 tipe karyawan yang berbeda, berdasarkan Gallup the Consulting Organization (sumber: www.businessjournal.gallup.com), yaitu:

1. *Engaged*
Seorang karyawan dikatakan "*Engaged*" ketika mereka bekerja dengan *passion* mereka dan merasakan sebuah hubungan yang kuat dengan perusahaan tempat ia bekerja. Mereka dapat menciptakan inovasi dan menggerakkan organisasi kedepan.
2. *Not Engaged*
Seseorang karyawan dikatakan "*Not engaged*" ketika mereka melewati hari kerjanya seperti "*sleepwalking*" atau hanya menghadirkan fisiknya namun pikirannya tidak tertuju pada pekerjaannya. Mereka hanya menggunakan waktu dalam pekerjaannya, tidak menggunakan energi atau *passion* mereka
3. *Actively Disengaged*

Seorang karyawan dikatakan "*actively disengaged*" ketika mereka merasa tidak senang dengan pekerjaannya, bahkan mereka berusaha menutupi ketidaksenangannya. Setiap harinya, kinerja yang dihasilkan akan berbeda dengan teman kerjanya yang terikat (*engaged*).

Karakteristik *Employee Engagement*

Dalam mengukur *employee engagement*, diperlukan alat ukur atau indikator yang menjadi ukuran untuk *employee engagement*. Menurut Schaufeli & Bakker (dalam Akbar, 2013) terdapat 3 karakteristik dalam *employee engagement*, diantaranya yaitu :

1. *Vigor*. dikarakteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.
2. *Dedication*. dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.
3. *Absorption*. dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat.

Berdasarkan definisi diatas, dikembangkan sebuah alat ukur untuk mengukur aspek-aspek dari *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang disebut Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2004). *Vigor* dinilai dari 6 pertanyaan yang mengacu kepada tingginya energi dan ketahanan, kemauan berusaha lebih, tidak mudah lelah dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan, diantaranya adalah :

1. *At my work, I feel bursting with energy*
2. *At my job, I feel strong and vigorous*
3. *When I get up in the morning, I feel like going to work*
4. *I can continue working for very long periods at a time*
5. *At my job, I am very resilient, mentally*
6. *At my work I always persevere, even when things do not go well*

Dedication dinilai dari 5 item pertanyaan yang mengacu pada signifikansi dalam kerja, rasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan, dan rasa terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan yang dilakukannya, diantaranya adalah :

1. *I find the work that I do full of meaning and purpose*
2. *I am enthusiastic about my job*
3. *My job inspires me*
4. *I am proud of the work that I do*
5. *To me, my job is challenging*

Absorption diukur dari 6 item pertanyaan yang mengacu pada totalitas dan rasa senang ketika bekerja dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan lupa akan apapun yang ada di sekitar, diantaranya adalah :

1. *Time flies when I'm working*
2. *When I am working, I forget everything else around me*
3. *I feel happy when I am working intensely*
4. *I am immersed in my work*
5. *I get carried away when I'm working*
6. *It's difficult to detach myself from my job*

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang didapatkan oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat *profit oriented* ataupun *non-profit oriented* yang biasanya didasarkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2010:2). Moeheriono (2009:61) mendefinisikan kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif ataupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai upaya tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara (2005:67) mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawabnya. Sejalan dengan Mangkunegara, Rivai & Sagala (2009:548) mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Dimensi Kinerja

Dalam mengukur kinerja karyawan diperlukan satuan - satuan yang dapat dijadikan sebagai ukuran atau indikator dalam menilai kinerja karyawan. Parasuraman, Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam sudarmanto, 2009:14) mengemukakan ukuran kinerja dalam dimensi kualitas, sebagai berikut :

1. Keandalan, yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.
2. Daya tangkap, yaitu keinginan dan kesiapan para pegawai dalam menyediakan pelayanan dengan tepat waktu.
3. Kompetensi, yaitu keahlian dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan.
4. Akses, yaitu pelayanan yang mudah diakses oleh pengguna layanan.
5. Kesopanan, yaitu mencakup kesopansantunan, rasa hormat, perhatian dan bersahabat dengan pengguna layanan.
6. Komunikasi, yaitu kemampuan menjelaskan dan menginformasikan pelayanan kepada pengguna layanan kepada pengguna layanan dengan baik dan dapat dipahami dengan mudah.
7. Kejujuran, yaitu mencakup kejujuran dan dapat dipercaya dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.
8. Keamanan, yaitu mencakup bebas dari bahaya, keamanan secara fisik, resiko aman secara finansial.
9. Pengetahuan terhadap pelanggan, yaitu berusaha mengetahui kebutuhan pelanggan, belajar dari persyaratan khusus pelanggan.
10. Bukti langsung, meliputi fasilitas fisik, penampilan, pegawai, peralatan, dan perlengkapan pelayanan serta fasilitas pelayanan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian menurut jenis data dan analisis yang digunakan oleh penulis adalah kuantitatif. Sugiyono (2008:7) mengatakan bahwa metode ini merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur rasional, dan sistematis.

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:59) metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti tentang keberadaan variabel mandiri, baik pada satu variabel atau lebih. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012:61) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal, menurut Noor (2011:126) Skala pengukuran ordinal adalah skala yang memberikan informasi tentang jumlah relatif karakteristik berbeda yang dimiliki oleh objek atau individu tertentu. Untuk menentukan skor dalam butir pertanyaan digunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan & Kuncoro, 2011:20)

Populasi dalam penelitian ini karyawan Dana Pensiun Telkom Kota Bandung. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah populasi yaitu 56 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *boring sampling*. Menurut Noor (2011:156) *boring sampling* dilakukan jika jumlah populasi kecil atau kurang dari 100 orang. Karena jumlah populasi kecil atau kurang dari 100, semua anggota populasi yang berjumlah 56 orang dijadikan sampel seluruhnya. Sehingga didapatkan jumlah sampel 56 responden.

Hasil penelitian ini dianalisis menggunakan SPSS 22 *for Windows* untuk menetapkan validitas dan reliabilitas alat ukur. Hasil Uji Validitas diperoleh bahwa semua pertanyaan untuk sub variabel *employee engagement* yang terdiri dari 17 item pertanyaan adalah valid. Sedangkan Hasil Uji Validitas untuk sub variabel kinerja yang terdiri 17 item pertanyaan dinyatakan valid keseluruhannya. Hasil Uji Reliabilitas untuk sub variabel *employee engagement* adalah 0,873 sehingga dapat dikatakan alat ukur reliabel. Hasil uji Reliabilitas untuk sub variabel kinerja adalah 0,883 sehingga dapat dikatakan alat ukur reliabel.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik parametrik dengan uji regresi linier sederhana. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *software SPSS 22 for Windows*.

3. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sederhana, didapat persamaan $Y = 10,050 + 0,750X$. Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien variabel *employee engagement* (X) bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel X dan Y. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dapen Telkom Bandung.

Hasil persamaan regresi menunjukkan nilai koefisien 0,750 yang berarti kenaikan satu pada variabel *employee engagement* akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja sebesar 0,750 dan penurunan pada satu variabel *employee engagement* akan menyebabkan penurunan sebesar 0,750 pada variabel kinerja. Dengan kata lain semakin baik *employee engagement*, maka semakin baik pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya.

Untuk uji hipotesis nilai t_{hitung} sebesar 10,027 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,67 menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian analisis korelasi menghasilkan nilai koefisien r sebesar 0,807 atau 80,7%, yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi didapatkan angka sebesar 65,1%. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom sebesar 65,1% dapat dijelaskan oleh informasi yang berkaitan dengan *employee engagement* dan 34,9% sisanya adalah variabel lain yang tidak diteliti.

Dari penjelasan diatas, hipotesis penelitian ini diterima dan sejalan dengan hasil survei yang dilakukan. Secara umum *employee engagement* pada Dana Pensiun Telkom masuk dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase sebesar 84,37%. *Employee engagement* ini sendiri terdiri dari *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Dari hasil tanggapan responden *dedication* mendapatkan presentase yang terendah yaitu sebesar 83,03%. Jika dibandingkan dengan ketiga variabel lainnya, *vigor* memiliki presentase yang paling besar diantara lainnya yaitu sebesar 85,4%. Sedangkan kinerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom masuk dalam kategori sangat baik dengan presentase sebesar 84,8%. Pada variabel kinerja terdapat sepuluh variabel.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan skor total *employee engagement* (X) sebesar 85,4%. Dengan demikian *employee engagement* pada karyawan Dapentel termasuk kedalam kategori sangat baik. Perhitungan ini merupakan hasil rekapitulasi keseluruhan elemen-elemen *employee engagement*, yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Hasil ini menunjukkan bahwa *employee engagement* yang dimiliki karyawan Dana Pensiun Telkom mampu mempengaruhi kinerja pada perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan skor total kinerja karyawan (Y) sebesar 84,8%.. Dengan demikian kinerja karyawan pada karyawan Dapentel termasuk kedalam kategori sangat baik. Perhitungan ini merupakan hasil rekapitulasi keseluruhan elemen-elemen kinerja karyawan, yaitu Mutu Kerja, Kejujuran karyawan, Inisiatif, Kehadiran, Sikap, Kerjasama, Kehandalan, Pengetahuan tentang pekerjaan, Tanggung Jawab, dan Pemanfaatan waktu kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom mampu menghasilkan hasil kerja yang baik.

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sederhana, didapat persamaan $Y = 10,050 + 0,750X$. Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien variabel *employee engagement* (X) bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel X dan Y. Untuk uji hipotesis nilai t_{hitung} sebesar 10,027 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,67 menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian analisis korelasi menghasilkan nilai koefisien r sebesar 0,807 atau 80,7%, yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi didapatkan angka sebesar 65,1%. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom sebesar 65,1% dapat dijelaskan oleh informasi yang berkaitan dengan *employee engagement* dan 34,9% sisanya adalah variabel lain yang tidak diteliti.

Daftar Pustaka

- [1] Akbar, Muhammad Rizza. (2013). *Journal of Social and Industrial Psychology - Fakultas Psikologi. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT.Primatexco Indonesia Di Batang)* ISSN 2252-6838, 11-14. Retrieved from Unnes Journals
- [2] Choo, Ling Suan, Norslah Mat and Mohammed Al-Omari. (2013). *Universiti Sains Malaysia - Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of Malaysian Electronic Manufacturing Firms* Vol. 14, ISSN 1751-5637, 3-4. Retrieved from Emerald Insight
- [3] Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- [4] 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 Professional* Vol.35, 63-66. Retrieved from Emerald Insight
- [5] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : P.T Refika Aditama
- [6] Moeheriono, Prof. Dr. Msi. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- [7] Noor, Dr. Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- [8] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke-2*. Jakarta, Rajawali Pers
- [9] Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad. (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Saks, Alan M. (2006). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*.
- [11] Schaufeli, Wilmar and Bakker, Arnold. (2004). *Occupational Health Psychology Unit - Utrecht University. Utrecht Work Engagement Scale*, 4-5.
- [12] Schiemann, William A. (2011). *Alignment, Capability, Engagement*. Jakarta: Penerbit PPM.
- [13] Sorenson, Susan dan Keri Gaeman. (2013). *How to Tackle U.S. Employees' Stagnating Engagement*. Didapat dari www.gallup.com/businessjournal/162953/tackle-employees-stagnating-engagement.aspx [diakses 5 Agustus 2014]
- [14] Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [14] Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [15] Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisni*. Bandung, Alfabeta.