

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT STUDIO CILAKI EMPAT LIMA BANDUNG

THE INFLUENCE OF *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TOWARDS *EMPLOYEE* *PERFORMANCE* IN PT STUDIO CILAKI EMPAT LIMA BANDUNG

Okta Fitri Fauzi¹, Dr. Jafar Sembiring M.Ed.M²

^{1,2}Prodi S2 Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom
¹oktafitrifauzi@gmail.com, ²jafar.sembiring@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting keberhasilan perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi tidaklah mudah, seluruh tenaga kerja di perusahaan harus *engage* dan bekerjasama mencapai tujuan. *Employee engagement* merupakan suatu hal yang positif dengan karakteristik semangat, dedikasi, dan mencintai pekerjaannya di perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran secara deskriptif tentang *employee engagement* dan kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima serta pengaruh *employee engagement* yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption* secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima yang berjumlah 73 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berisi 33 pernyataan terkait *employee engagement* dan kinerja karyawan. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis jalur dengan menggunakan *software SPSS for windows* versi 23. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persentase *employee engagement* tergolong tinggi, di mana nilai variabel *vigor* sebesar 75,86%, variabel *dedication* sebesar 79,86%, variabel *absorption* sebesar 75,68%, dan nilai persentase kinerja karyawan juga tergolong tinggi yaitu sebesar 75,77%. Hasil penghitungan analisis jalur menunjukkan bahwa *employee engagement* yang terdiri dari *vigor* dan *dedication* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima Bandung sebesar 46,4%. Secara parsial menunjukkan bahwa *vigor* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 57,8% dan *dedication* berpengaruh signifikan sebesar 21,8%, sedangkan *absorption* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *employee engagement*, kinerja karyawan

Abstract

Employee performance is one of the important factors to the succes of a company. To create high performance is not easy, all employees must engage. Engagement as a positive that is characterized by vigor, dedication, and absorption. The purpose of this research is to describe about employee engagement and employee performance in PT Studio Cilaki Empat Lima and to analyze the influence of employee engagement that consist of vigor, dedication, and absorption simultaneously and partially on employee performance in PT Studio Cilaki Empat Lima. Sample in this research are 73 employees of PT Studio Cilaki Empat Lima. The data is collected using questionnaire with 33 items related to employee engagement and employee performance. The analysis technique is path analysis and calculated data using SPSS for Windows version 23. Descriptive analysis showed that the percentage employee engagement is high, which the level of vigor is 75,86%, the level of dedication is 79,86% and the level of absorption is 75,68% and the percentage employee performance is also high at 75,77%. The result of path analysis, employee engagement that consist of vigor and dedication have simultaneously significant influence of 46,4% on employee performance in PT Studio Cilaki Empat Lima Bandung. Partially, the vigor has significant influence at 57,6% and the dedication has significant influence at 21,8%, while the absorption is not significant influence towards employee performance.

Keywords: *employee engagement*, *employee performance*.

1. Pendahuluan

Persaingan pada era globalisasi saat ini semakin ketat, menuntut setiap organisasi atau perusahaan dapat unggul dalam bersaing. Salah satu bentuk persaingan global yang terjadi saat ini adalah adanya perdagangan bebas antar negara ASEAN atau yang lebih dikenal dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Pada *business update* disampaikan bahwa: "Seiring dengan berjalannya MEA, salah satu yang harus dilakukan adalah mempersiapkan sumber daya manusia berkualitas." (<http://swa.co.id/business-update/hadapi-mea-sudahkah-indonesia-mencetak-talenta-lokal-berdaya-saing-global>, diakses pada 27 Februari 2016, 21.37 WIB).

Indonesia sebagai salah satu anggota MEA perlu memperhatikan pertumbuhan ekonomi negara yang salah satunya menyebabkan kebutuhan untuk mengembangkan lahan secara intensif. Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia menjelaskan bahwa salah satu permasalahan yang menjadi *concern* di Indonesia adalah pemerataan pembangunan dan pemanfaatan rencana tata ruang sebagai media manajemen pembangunan yang dapat menyokong pertumbuhan ekonomi (<http://www.bps.go.id/index.php/kegiatanLain>, diakses pada 27 Februari 2016, 17.20 WIB). PT Studio Cilaki Empat Lima sebagai salah satu pelaksana pembangunan yang berperan sebagai konsultan, ikut berkontribusi dalam pembangunan daerah di Wilayah Indonesia.

Bapak Agus Setiawan selaku Direktur Teknis dan Personalia PT Studio Cilaki Empat Lima menjelaskan bahwa dalam tiga tahun terakhir jumlah proyek di PT Studio Cilaki Empat Lima mengalami peningkatan (wawancara pada 24 Februari 2016). Jumlah proyek yang terus meningkat berarti bahwa jenis pekerjaan proyek semakin kompleks dan area proyek yang semakin luas. Hal ini menjadikan PT Studio Cilaki Empat Lima sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa konsultan pembangunan harus menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena dalam melaksanakan pekerjaannya lebih berkaitan dengan aset perusahaan berupa sumber daya manusia. Pada penelitian Imawati & Amalia (2011:37) dijelaskan bahwa: “Keberhasilan organisasi sangat ditopang oleh keadaan dan kualitas SDM yang dimilikinya. Salah satu indikator dari permasalahan tersebut adalah *job performance* atau yang biasa disebut dengan kinerja”.

Pelaksanaan pekerjaan di perusahaan konsultan sangat bergantung pada kinerja karyawannya sebagai tenaga ahli, sehingga perusahaan perlu mengevaluasi kinerja karyawannya untuk memastikan pencapaian kinerja dari setiap karyawan telah sesuai target. Ibu Elsa Jubaedah selaku manajer SDM di PT Studio Cilaki Empat Lima menjelaskan bahwa hasil dari penilaian kinerja individu dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu *excellent*, *good*, *average*, dan *poor* (wawancara pada 24 Februari 2016). Kelompok kategori *excellent* merupakan kelompok karyawan yang kinerjanya melampaui target seperti menghasilkan *output* yaitu laporan sesuai dengan kriteria, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan jadwal, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas akhir waktu yang telah ditetapkan. Kategori *good* merupakan kelompok karyawan yang kinerjanya telah mencapai target yang ditentukan seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai kriteria dan tepat waktu.

Kategori *average* merupakan kelompok karyawan yang kinerjanya belum mencapai target dengan maksimal seperti masih ditemukan laporan yang mendapat revisi dan karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya melewati batas akhir waktu yang ditetapkan. Kategori *poor* merupakan kelompok karyawan yang kinerjanya masih belum mampu mencapai target seperti melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan jadwal sehingga mengganggu proses kerja yang lain, *output* berupa laporan sering mendapat revisi karena tidak sesuai kriteria dan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Persentase hasil penilaian kinerja individu PT Studio Cilaki Empat Lima pada tahun 2014-2015 dipaparkan pada Tabel 1 berikut ini.

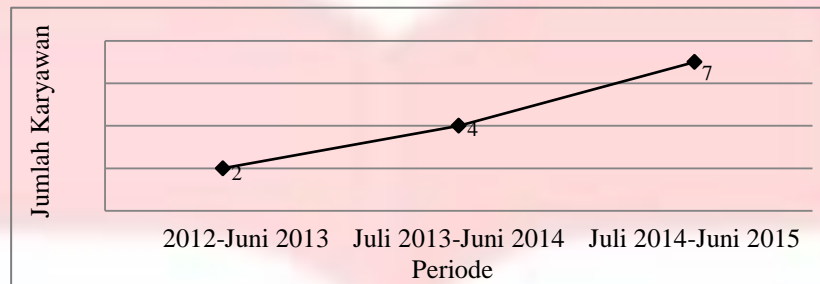
Tabel 1. Persentase Hasil Penilaian Kinerja Individu PT Studio Cilaki Empat Lima Tahun 2014-2015

Kategori	Tahun 2014	Tahun 2015
Excellent	20,3%	16,4%
Good	37,7%	34,2%
Average	36,2%	42,5%
Poor	5,8%	6,8%
TOTAL	100%	100%

Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas, diketahui bahwa persentase kelompok kategori *excellent* dan *good* menurun sedangkan pada kategori *average* dan *poor* meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Sebagai perusahaan konsultan, kinerja karyawan yang menurun dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara umum. Sirota Consulting menjelaskan bahwa: “*Creating a high performance organization isn't easy. The entire workforce needs to be inspired, engaged, and working together toward a common goal.*” (<http://sirota.com/improve-your-performance>, diakses pada 24 Maret 2016, 13.01 WIB). Menciptakan kinerja organisasi yang tinggi tidaklah mudah, seluruh tenaga kerja perusahaan harus *engage* dan bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Schaufeli & Bakker dalam Albrecht (2010:312) mengemukakan: “*Engagement as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption.*”. Keterikatan merupakan suatu hal yang positif dengan karakteristik semangat, dedikasi, dan mencintai pekerjaannya di perusahaan. Pada penelitian Anitha (2014:308) dijelaskan bahwa: “*When an employee is engaged, he is aware of his responsibility in the business goals*”. Karyawan yang *engage* menyadari tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Bapak Agus Setiawan menyampaikan bahwa sebagai perusahaan yang menitik beratkan pekerjaan pada sumber daya manusia yang dimilikinya belum pernah melakukan penelitian mengenai keterikatan karyawan. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai keterikatan karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agus Setiawan dan data yang diberikan pada 24 Februari 2016, diperoleh informasi bahwa *turnover* karyawan selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan. Meningkatnya jumlah *turnover* di PT Studio Cilaki Empat Lima mengindikasikan rendahnya keterikatan karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Albrecht (2010:180) bahwa: “*Engaged employees would be more likely to display organizational citizenship behaviors, be more productive, and indicate low turnover and absence rates than non-engaged employees.*”. Karyawan yang *engage* ditandai dengan rendahnya tingkat *turnover* dan absensi dibanding karyawan yang *non-engage*. Jumlah *turnover* karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima periode 1 Juli 2012–30 Juni 2015 dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Jumlah *Turnover* Karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima Periode Juli 2012-Juni 2015

Dari Gambar 1 di atas, diketahui bahwa jumlah *turnover* karyawan mengalami peningkatan. Sebagai perusahaan konsultan yang bergantung pada keahlian karyawan (*high skill company*) di mana hampir setiap pekerjaan dalam beberapa proyek hanya dipegang oleh satu atau dua karyawan sehingga jumlah *turnover* karyawan yang terus meningkat menjadi masalah bagi perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Meningkatnya jumlah perputaran karyawan membuat *perusahaan* harus melakukan rekrutmen karyawan dengan mencari sumber daya manusia yang memiliki keahlian sesuai yang dibutuhkan dan perlu memberikan pengarahan dalam pelaksanaan kerja untuk karyawan baru nantinya, hal ini dapat mengganggu efektivitas kerja.

Berdasarkan pemaparan fenomena kinerja karyawan yang menurun pada tahun 2015 dari tahun sebelumnya dan *employee engagement* yang diindikasikan rendah dengan melihat jumlah *turnover* karyawan yang meningkat selama tiga tahun terakhir, perusahaan belum mengetahui apakah ada pengaruh dari *employee engagement* yang rendah terhadap penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti memilih judul penelitian “**Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima Bandung**”. Mengacu pada uraian tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi *employee engagement* yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption* di PT Studio Cilaki Empat Lima?
2. Seberapa tinggi kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima?
4. Bagaimana pengaruh *employee engagement* yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption* secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima?

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui seberapa tinggi *employee engagement* yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption* di PT Studio Cilaki Empat Lima.
2. Mengetahui seberapa tinggi kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima.
3. Mengetahui pengaruh *employee engagement* yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima.
4. Mengetahui pengaruh *employee engagement* yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption* secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima.

2. Dasar Teori, Kerangka Pemikiran, dan Metode Penelitian

2.1 Dasar Teori

1) Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Armstrong & Taylor (2014:346) mengemukakan bahwa: “*Performance is defined as behaviour that accomplishes results.*”. Kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang menyelesaikan hasil. Menurut Mangkunegara (2014:9) “Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang

dicapai seseorang). Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan sebagai bentuk hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas pada periode waktu tertentu.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila karyawan memiliki kinerja tinggi dan selaras dengan tujuan organisasi. Menurut Sudarmanto (2015:5) “Untuk dapat mengetahui sejauh mana peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja (*performance measurement*)”. Penilaian kinerja dilakukan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan telah sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Begitu pula dengan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT Studio Cilaki Empat Lima yang biasa disebut penilaian kinerja individu, hal ini bertujuan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja dari setiap karyawan.

Sudarmanto (2015:11) menjelaskan bahwa “Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja”. Berikut ini merupakan dimensi penilaian kinerja menurut Gomes (2003:142), yaitu:

1. *Quantity of work*. Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan;
2. *Quality of work*. Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya;
3. *Job knowledge*. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya;
4. *Creativeness*. Keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;
5. *Cooperatio*. Kesiediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi);
6. *Dependability*. Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja;
7. *Initiative*. Semangat untuk melaksanakan tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya;
8. *Personal qualities*. Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan interitas pribadi.

2) Employee Engagement

Keterikatan karyawan penting di suatu perusahaan karena dapat memberikan dampak positif bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Schiemann (2011:206) mengemukakan bahwa: “Keterikatan memiliki dampak positif nyata terhadap jumlah hasil yang diinginkan; retensi karyawan, kinerja, kualitas, kepuasan dan loyalitas pelanggan, serta kinerja finansial”. Gambaran mengenai *engagement* dipaparkan oleh Colquitt *et al* (2011:180) bahwa: “*Employees who are engaged completely invest themselves and their energies into their jobs.*”. Karyawan yang *engage* sepenuhnya memberi dirinya energi untuk pekerjaan mereka.

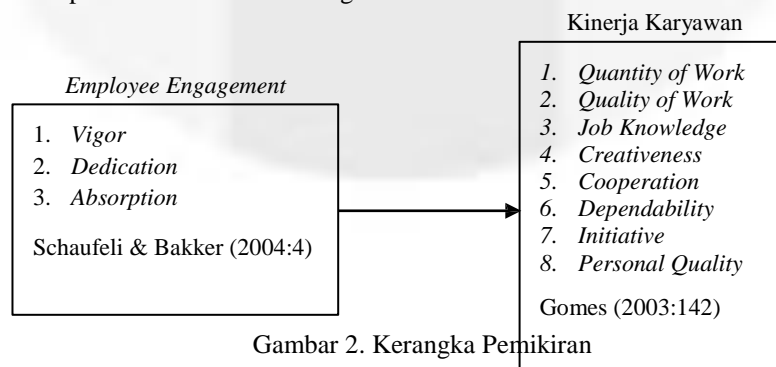
Schaufeli & Bakker dalam Albrecht (2010:312) menjelaskan bahwa: “*Engagement as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption.*”. Keterikatan sebagai hal yang positif, suatu keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Schaufeli & Bakker (2004:5) menjabarkan tiga karakteristik tersebut, yaitu:

1. *Vigor*. Ditandai dengan tingkat energi yang tinggi serta ketahanan dan kemauan untuk berusaha, tidak mudah menyerah dan memiliki keteguhan dalam menghadapi kesulitan.
2. *Dedication*. Mengacu pada keterlibatan seseorang terhadap pekerjaannya, perasaan antusias dan bangga terhadap pekerjaan serta merasa terinspirasi oleh pekerjaan yang dilakukannya.
3. *Absorption*. Merujuk kepada perasaan yang sepenuhnya terkonsentrasi pada suatu pekerjaan, fokus pada pekerjaannya, dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan sehingga mengabaikan hal lain yang ada di sekitar dan merasa waktu begitu cepat berlalu ketika bekerja.

Schaufeli & Bakker (2004:5) mengembangkan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* sebagai alat ukur *engagement* yang terdiri dari tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* ke dalam 17 pernyataan. Albrecht (2010:230) menjelaskan bahwa UWES telah divalidasi melalui penelitian di beberapa negara di Eropa, Amerika Utara, Afrika, Asia, dan Australia dengan menggunakan ketiga dimensi tersebut.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

2.3 Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, verifikatif, dan kausal. Penelitian deskriptif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua yaitu untuk mengetahui gambaran tentang *employee engagement* dan kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima. Penelitian verifikatif pada penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan penghitungan statistik yaitu analisis jalur (*path analysis*). Penelitian kausal pada penelitian ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima.

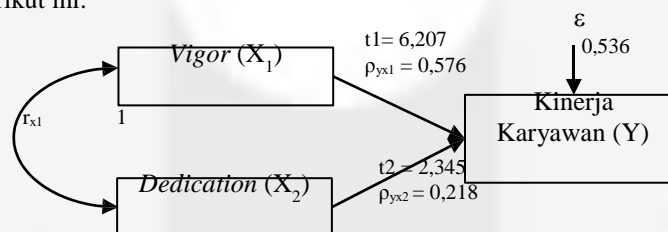
Untuk mengetahui gambaran secara deskriptif tentang *employee engagement* dan kinerja karyawan serta pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, dilakukan metode survei dengan cara membagikan kuesioner berisi 33 pernyataan terkait *employee engagement* dan kinerja karyawan kepada sampel penelitian yaitu seluruh karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima yang berjumlah 73 orang, kemudian mengolah hasil kuesioner dengan teknik analisis jalur menggunakan *software SPSS for windows* versi 23.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penghitungan analisis deskriptif menunjukkan bahwa *employee engagement* yang terdiri dari *vigor* (X_1), *dedication* (X_2), dan *absorption* (X_3) masuk dalam kategori tinggi. Nilai persentase variabel *vigor* sebesar 75,86%, variabel *dedication* sebesar 79,86%, dan variabel *absorption* sebesar 75,68%. Dari hasil nilai persentase setiap variabel tersebut, diperoleh nilai persentase *employee engagement* secara keseluruhan sebesar 77,13%. Nilai persentase variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari delapan sub variabel juga termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 75,77%.

Hasil penghitungan uji simultan menunjukkan bahwa *employee engagement* yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima. Namun pada penelitian ini, terdapat satu variabel bebas yaitu *absorption* yang memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima. Sehingga, variabel *absorption* dilepas dari model struktural penelitian ini atau yang disebut dengan *trimming*. Hasil uji ulang secara simultan dengan tidak menyertakan variabel *absorption* menghasilkan nilai $F_{hitung} (30,135) > F_{tabel} (3,13)$ ini berarti bahwa *employee engagement* yang terdiri dari *vigor* dan *dedication* berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima. Pengaruh *employee engagement* yang terdiri dari *vigor* dan *dedication* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima adalah sebesar 46,4%.

Hasil penghitungan uji parsial menunjukkan bahwa terdapat dua variabel bebas yang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima, yaitu *dedication* dan *absorption*. Sehingga dilakukan *trimming* dengan tidak menyertakan satu variabel yang memiliki t_{hitung} paling kecil, yaitu variabel *absorption*. Berdasarkan hasil penghitungan uji t setelah *trimming*, variabel *vigor* memiliki nilai $t_{hitung} (6,207) > t_{tabel} (1,980)$ dengan nilai beta sebesar 0,576 yang berarti bahwa *vigor* memiliki pengaruh signifikan dan sejalan dengan kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima. Variabel *dedication* memiliki nilai $t_{hitung} (2,345) > t_{tabel} (1,980)$ dengan nilai beta sebesar 0,218 yang berarti bahwa *dedication* memiliki pengaruh signifikan dan sejalan dengan kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima. Sehingga model struktural analisis jalur penelitian ini sudah fit dan tidak perlu dilakukan *trimming*. Model struktural penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3 berikut ini.



Gambar 3. Model Struktural Pengaruh Vigor (X_1) dan Dedication (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Besaran pengaruh langsung dan tidak langsung *employee engagement* yang terdiri dari variabel *vigor* (X_1) dan variabel *dedication* (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Vigor (X_1) dan Dedication (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Total Pengaruh
		X_1	X_2	
Vigor (X_1)	33,2%	0	4,2%	37,4%
Dedication (X_2)	4,8%	4,2%	0	9,0%
Total Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y				46,4%
Pengaruh Variabel lain Terhadap Y				53,6%

Hasil pengujian hipotesis dapat diringkas dan disajikan dalam bentuk tabel yang dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Nilai	Kesimpulan	Makna	Keterangan
1	<i>Vigor, Dedication, dan Absorption</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima	$F_{hitung} (20,691) > F_{tabel} (2,74)$	H_0 ditolak H_a diterima	Semakin tinggi <i>vigor, dedication, absorption</i> maka kinerja karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima semakin tinggi	Hasil sebelum <i>trimming</i>
	<i>Vigor dan Dedication</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima	$F_{hitung} (30,135) > F_{tabel} (3,13)$	H_0 ditolak H_a diterima	Semakin tinggi <i>vigor dan dedication</i> maka kinerja karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima semakin tinggi	Hasil <i>trimming</i> 1
2	<i>Vigor</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima	$t_{hitung} (4,474) > t_{tabel} (1,98)$	H_0 ditolak H_a diterima	Semakin tinggi <i>vigor</i> maka kinerja karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima semakin tinggi	Hasil sebelum <i>trimming</i>
		$t_{hitung} (6,207) > t_{tabel} (1,98)$	H_0 ditolak H_a diterima	Semakin tinggi <i>vigor</i> maka kinerja karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima semakin tinggi	Hasil <i>trimming</i> 1
3	<i>Dedication</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima	$t_{hitung} (1,794) < t_{tabel} (1,98)$	H_0 diterima H_a ditolak	Perubahan pada variabel <i>dedication</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima	Hasil sebelum <i>trimming</i>
		$t_{hitung} (2,345) > t_{tabel} (1,98)$	H_0 ditolak H_a diterima	Semakin tinggi <i>dedication</i> maka kinerja karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima semakin tinggi	Hasil <i>trimming</i> 1
4	<i>Absorption</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima	$t_{hitung} (1,196) < t_{tabel} (1,98)$	H_0 diterima H_a ditolak	Perubahan pada variabel <i>absorption</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima	Hasil sebelum <i>trimming</i>

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil pengolahan data secara deskriptif, tanggapan responden mengenai *employee engagement* yang terdiri dari *vigor, dedication, dan absorption* di PT Studio Cilaki Empat Lima berada dalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 77,13%. Hal ini berarti secara keseluruhan karyawan memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, antusias dan bangga terhadap pekerjaannya, merasakan manfaat dari pekerjaan yang dilakukan dan menikmati pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- Berdasarkan hasil pengolahan data secara deskriptif, tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima berada dalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 75,77%. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan, mengerjakan pekerjaan sesuai jadwal kerja dan kriteria, memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan saat ini, memiliki gagasan terkait sistem kerja dalam melaksanakan pekerjaan, bekerjasama dengan baik, berperan aktif dalam setiap agenda kerja, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, *employee engagement* yang terdiri dari *vigor, dedication, dan absorption* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima. Namun, pada penelitian ini variabel *absorption* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan maka dilakukan *trimming*. Dari pengujian simultan yang hanya

mengikutsertakan dua variabel bebas, diperoleh hasil bahwa *vigor* dan *dedication* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima. Pengaruh *employee engagement* yang terdiri dari *vigor* dan *dedication* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima sebesar 46,4% dan sisanya 53,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa perubahan yang terjadi pada *vigor* dan *dedication* secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan dan sejalan pada kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima.

- d. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, variabel *vigor* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh sebesar 37,4% dan variabel *dedication* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh sebesar 9%. Hal ini berarti variabel *vigor* dan *dedication* memberikan pengaruh yang signifikan dan sejalan pada kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima. Sedangkan variabel *absorption* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perubahan pada variabel *absorption* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima.

Beberapa saran untuk PT Studio Cilaki Empat Lima, di antaranya adalah:

- a. Pada hasil penelitian ini terdapat dua variabel bebas yang memiliki pengaruh signifikan dan sejalan terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima, yaitu variabel *vigor* dan *dedication*. Dan terdapat satu variabel bebas yang memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima, yaitu variabel *absorption*. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar perusahaan lebih fokus untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan variabel bebas yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel *vigor* dan *dedication* dibanding mencurahkan energi dan waktu untuk meningkatkan variabel *absorption* yang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima.
- b. Dalam penelitian ini, hasil pengujian hipotesis parsial diketahui bahwa variabel *vigor* memiliki pengaruh signifikan paling besar terhadap kinerja karyawan yang berarti peningkatan *vigor* terkait semangat dan kegigihan bekerja berdampak paling besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya meningkatkan kegigihan bekerja karyawan agar karyawan tidak mudah menyerah ketika menyelesaikan pekerjaan. Misalnya memberi pendampingan ketika karyawan mulai putus asa saat tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memberikan arahan kerja serta motivasi jika diperlukan.
- c. Dalam penelitian ini, hasil pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa variabel *dedication* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti peningkatan *dedication* terkait inspirasi dari pekerjaan dan antusiasme terhadap pekerjaan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya meningkatkan standar kualitas kerja individu untuk memicu antusiasme dan rasa tertantang karyawan terhadap pekerjaannya. Misalnya dengan menetapkan aturan *zero mistake* dalam menghasilkan laporan kerja dan memberi *punishment* berupa catatan hasil kerja yang rendah dalam surat referensi kerja kepada karyawan khususnya tenaga ahli yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kriteria dan jumlah target yang telah ditetapkan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan faktor-faktor lain yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik faktor secara internal terkait individu karyawan seperti motivasi dan disiplin kerja maupun faktor eksternal yang berkaitan dengan perusahaan dan lingkungan seperti budaya organisasi, pelatihan, kompensasi, kepemimpinan, dan faktor lainnya.

Daftar Pustaka:

- Albrecht, Simon L. (2010). *Handbook of Employee Engagement Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Anitha. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 63 No. 3, 2014 pp. 308-323. Retrieved from Emerald Group Publishing Limited.
- Armstrong, Michael; & Taylor, Stephen. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice Thirteenth Edition*. United Kingdom: KoganPage
- Badan Pusat Statistik. (2016). *Hitung-Hitung Dana Desa*. [online]. <http://www.bps.go.id/index.php/kegiatanLain/> [27 Februari 2016, 17.20 WIB].
- Business Update. (2016). *Hadapi MEA, Sudahkah Indonesia Mencetak Talenta Lokal Berdaya Saing Global?*. [online]. <http://swa.co.id/business-update/hadapi-mea-sudahkah-indonesia-mencetak-talenta-lokal-berdaya-saing-global> [27 Februari 2016, 21.37 WIB].
- Colquitt, Jason A; Lepine, Jeffery A; & Wesson, Michael J. (2011). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gomes, Faustino C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

- Imawati, Rochimah; & Amalia, Ilmi. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol.1 No.1, Maret 2011 Hal: 37-43.
- Mangkunegara, Anwar P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Schaufeli, Wilmar; & Bakker, Arnold. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual [Version 1.1, December 2004]*. Netherlands: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schiemann, William A. (2011). *Alignment, Capability, Engagement: Pendekatan Baru Talent Management untuk Mendongkrak Kinerja Organisasi*. Jakarta: PPM Manajemen. Disadur oleh Setyo Untoro.
- Sirota. (2016). *Improve Your Performance*. [online]. <http://sirota.com/improve-your-performance> [24 Maret 2016, 13.01 WIB].
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.