

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TELKOM CORPORATE UNIVERISTY CENTER

THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE TELKOM CENTER UNIVERISTY CENTER

¹Bayu Rahmat Pradana ²Dr. Ir. Syarifuddin, M.M.

^{1,2,3}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹bayurperdana@gmail.com, ²syarifuddin1960@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *Employee Engagement*, mengetahui kinerja karyawan, mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada Telkom Corporate University Center.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Probability Sampling* dengan jumlah responden 67 karyawan pada Telkom Corporate University Center. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara bersamaan, *employee engagement* berengaruh signifikan terhadap kinerja pada Telkom Corporate University Center. Hal ini dibuktikan dengan $t\text{-hitung} (14.25) > t\text{-tabel} (1.668636)$ dengan signifikasinya $0,000 < 0,005$. Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, hasil uji dari penelitian ini menyatakan variabel bebas mendukung hipotesis yaitu *Employee Engagement* memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 75,8% dan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan penelitian ini adalah *employee engagement* pada Telkom Corporate University Center sudah masuk kedalam kategori baik, namun ada beberapa item yang perlu diperbaiki seperti lingkungan kerja yang bisa membuat karyawan menjadi bersemangat dalam mengerjakan tugas dan pemimpin harus lebih jelas memberi arahan, menjalin komunikasi dengan baik dan mengerti kondisi karyawan agar tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Kata kunci: *Employee engagement*, Kinerja karyawan, dan Telkom Corporate University Center

Abstract

This research aims to find out and analyze Employee Engagement, find out employee performance, find out the influence of Employee Engagement on employee performance at Telkom Corporate University Center.

The research method used in this research is a quantitative method with a type of descriptive-causality research. Sampling is taking by the Probability Sampling method with the number of respondents 67 employees at the Telkom Corporate University Center. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple regression analysis.

Based on the results of concurrent hypothesis testing, employee engagement has a significant effect on the performance of the Telkom Corporate University Center. This is evidenced by $t\text{-count} (14.25) > t\text{-table} (1.668636)$ with a significance of $0,000 < 0,005$. Based on the determination coefficient, it is obtained that employee engagement has a significant influence on performance. Therefore, the results of the test from this research state that the independent variable supports the hypothesis that Employee Engagement contributes to the influence of performance of 75.8% and the remaining 24.2% is influenced by other factors not examined.

The conclusion of this study is that employee engagement at the Telkom Corporate University Center has been included in the good category, but there are several items that need to be improved such as a work environment that can make employees excited in doing tasks and leaders must give direction, make good communication and understand the condition of the employee to be on time in carrying out the tasks given.

Keyword: *Employee engagement, Employee Performance, and Telkom Corporate University Center*

1. PENDAHULUAN

Dalam suksesnya sebuah organisasi manajemen sumber daya manusia adalah hal yang penting seperti menurut Marwansyah (2016:3) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Hasibuan, 2017:10). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, karena manajemen manusia sebagai penentu efektivitas organisasi dan sumber daya yang penting dalam organisasi. Pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dan hubungannya dengan organisasi (Sunyoto & Burhanudin, 2015:4).

TABEL 1.1
TINGKAT EMPLOYEE ENGAGEMENT DI ASIA TENGGARA

Lagging Behind Other Southeast Asian Nations
Among Southeast Asian nations, employee engagement is highest in the Philippines, where 29% of employees are engaged and 8% are actively disengaged. In contrast, only 8% of Indonesian employees are engaged at work, while 15% are actively disengaged.

	Engaged	Not engaged	Actively disengaged
Philippines	29%	63%	8%
Thailand	14%	84%	2%
Malaysia	11%	81%	8%
Singapore	9%	76%	15%
Indonesia	8%	77%	15%

Sumber: *Global Workplace Analytics* (2016)

Dari lima negara Asia Tenggara yang telah diteliti, Indonesia merupakan negara dengan presentase tingkat employee engagement terendah yaitu 8%. Ratenje dan Emond (2013) menyebutkan besarnya sumber daya manusia yang berusia muda menjadi salah satu faktor kunci yang menyebabkan rendahnya tingkat employee engagement di Indonesia. Meningkatnya jumlah gen Y di Indonesia perlu adanya perubahan budaya organisasi. Hal ini karena kunci keberhasilan ekonomi Indonesia adalah Ekonomi Kreatif dan Kreativitas yang dimiliki oleh kaum muda (*Gallup's Global Workplace Analytics*, (2016).

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. *Telkom Corporate University Center* dituntut untuk tetap menjaga konsistensi realisasi terhadap target dengan cara mengelola SDM dengan efektif dan efisien agar perusahaan dapat berjalan optimal dan berkontribusi positif terhadap pencapaian target. Salah satu asset yang tak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Manusia menjadi asset yang unik, karena merupakan satu-satunya asset yang bernyawa, sehingga diperlukan treatment khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan.

Telkom Corporate University Center memulai survei *employee engagement* pada tahun 2013 dengan menggunakan model Aon Hewitt. Selain itu Telkom memperhatikan survei ini secara rutin tiap tahunnya. Dengan

diadakannya survei tersebut melatarbelakangi Telkom mengenai tingkat *engagement* karyawan untuk mempertahankan, meningkatkan, mengembangkan serta treatment lainnya terkait pengelolaan sumber daya manusia. Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas mengenai hubungan *employee engagement* dan kinerja, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**Employee Engagement Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom Corporate University Center**”.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana *Employee Engagement* karyawan di Telkom *Corporate University Center*?
- b. Bagaimana kinerja karyawan di Telkom *Corporate University Center*?
- c. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Telkom *Corporate University Center*?

2. TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edison (2017:10) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atas anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

2.2 Employee Engagement

Schaufeli et al (dalam Kartono 2017:19) mendefinisikan keterikatan sebagai keadaan pikiran positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan keterikatan (*absorptions*)”. Menurut Robinson et al dalam Kartono (2017:20) mendefinisikan keterikatan pegawai sebagai sikap positif yang ditampilkan seorang pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilainya, dimana pegawai memiliki kesadaran akan konteks bisnis dan bekerja untuk meningkatkan pekerjaan dan efektivitas organisasi.

Menurut Bakker dan Leiter (2010:13) untuk mengukur *work engagement* terdapat tiga karakteristik, yaitu:

1. *Vigor*

Didefinisikan 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*

Didefinisikan sangat terlibat dalam pekerjaan dan mengalami rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

3. *Absorption*

Didefinisikan dengan berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa cepat. Berdasarkan karakteristik *work engagement* yang meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

2.3 Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja menurut Mangkunegara (2015: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Edison et al (2017:188) manajemen kinerja adalah usaha untuk mencapai kinerja pegawai atau organisasi menjadi lebih baik dari waktu ke waktu.

Menurut Menurut Edison et al (2017:188) mengatakan bahwa mengukur kinerja dapat menggunakan empat indikator, yaitu:

a. Target

Merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

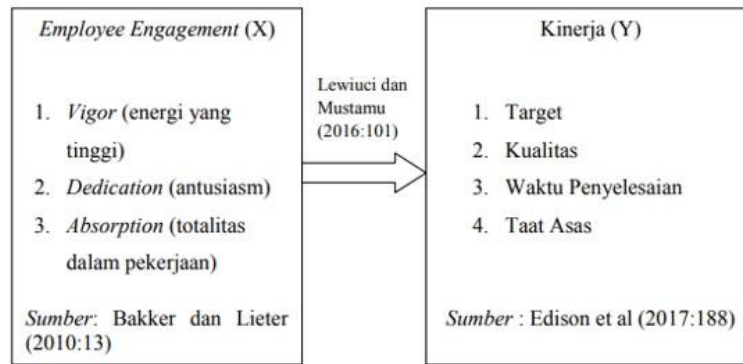
c. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan.

d. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan mendeskripsikan hasil penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana.

3.3 Populasi dan sampel

Menurut Indrawati (2015: 164) populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, kejadian, benda-benda yang menarik peneliti untuk ditelaah. Populasi yang dipilih peneliti untuk ditelaah akan menjadi pembatas dari hasil penelitian yang diperoleh. Artinya penelitian hanya akan berlaku pada populasi yang dipilih. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Telkom Corporate University Center yang berjumlah 207 orang.

Menurut Sujarweni (2015:81) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Peneliti menggunakan teknik sampling berupa probability sampling.

Menurut Sugiyono (2017: 82), *Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut Sugiyanto (2017:82), Simple Random Sampling merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Peneliti menggunakan rumus dari Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan (dalam Sujarweni dan Endrayanto 2012:17) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n: Ukuran Sampel

N: Ukuran Populasi

E: Toleransi Kesalahan

Dalam penelitian ini menggunakan error level (tingkat kesalahan) sebesar 10% maka jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{207}{1 + 207(0,1)^2} = 67,42 = 67$$

Berdasarkan perhitungan diatas, jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 67 responden untuk menghindari kesalahan dalam melakukan kuesioner.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Mengenai *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif rata-rata skor total dari variabel *Employee Engagement* (X) pada garis kontinum berada dalam kategori baik dengan menghasilkan angka sebesar 73,13%.

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif rata-rata skor total dari variabel keputusan pembelian (Y) pada garis kontinum berada dalam kategori baik dengan menghasilkan angka sebesar 72,83%.

4.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 4.1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.546	.257		-2.127	.037					
Employee Engagement	1.224	.086	.870	14.258	.000	.870	.870	.870	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Peneliti SPSS versi 22

$$Y = -546 + 1,224X$$

a. Nilai konstanta sebesar -546 menyatakan ketika *Employee Engagement* (X) bernilai nol atau Kinerja Karyawan (Y)

Telkom Corporate University Center tidak dipengaruhi oleh *Employee Engagement*, maka rata – rata Kinerja Karyawan bernilai -546.

b. Koefisien regresi X bersifat positif yaitu sebesar 1,224 artinya, variabel X memiliki hubungan searah dengan Y meningkat sebesar satu satuan, yang artinya *Employee Engagement* memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Telkom Corporate University Center sebesar 1,224.

4.3 Hasil Uji T

TABEL 4.2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.546	.257		-2.127	.037					
Employee Engagement	1.224	.086	.870	14.258	.000	.870	.870	.870	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Peneliti SPSS versi 22

Uji Statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

Hipotesis yang akan dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut:

H0 : Tidak ada pengaruh signifikan *employee engagement* (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

H1 : Ada pengaruh signifikan *employee engagement* (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = 67 - 2 = 65$ diperoleh nilai t tabel sebesar ± 1.668636 . Hasil uji t yang diperoleh berdasarkan olahan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.10 dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 14.25 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka H0 ditolak. Karena t-hitung (14.25) > t-tabel (1.668636) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Telkom Corporate University Center.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Telkom Corporate University Center”, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Employee engagement yang dilakukan oleh Telkom Corporate University Center sudah dalam kategori yang baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 73,13%.
- Kinerja pada Telkom Corporate University Center sudah dalam kategori yang baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 72,83%
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* dengan Kinerja pada Telkom Corporate University Center sebesar 75,8%

5.2 Saran

a. Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan yang dapat dijadikan bahan masukan untuk perbaikan kedepannya bagi Telkom Corporate University Center adalah sebagai berikut:

- Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variabel *employee engagement*, diketahui dimensi yang memiliki nilai terendah adalah *dedication* yang diperlukan pada indikator berenergi. Maka disarankan bagi Telkom Corporate University Center untuk haruslah bisa memberikan lingkungan kerja yang bisa mendukung dan membuat karyawan menjadi bersemangat dalam mengerjakan tugas tugasnya, selain itu diperlukan treatment khusus yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dianggap memiliki potensi yang bagus agar karyawan tsb menjadi loyal terhadap perusahaan.
- Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variabel kinerja, diketahui bahwa dimensi waktu memiliki nilai terendah pada indikator menyelesaikan target tepat waktu, maka disarankan bagi Telkom Corporate University Center agar pemimpin harus lebih memperjelas kembali arahan yang akan diberikan kepada karyawannya dan berikan kesempatan kepada karyawannya untuk bertanya perihal target yang harus mereka kerjakan, dengan begitu akan terjalin komunikasi yang baik dan hal tersebut tentu akan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta dapat menyelesaikan target pekerjaannya dengan tepat waktu

b. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, berikut penulis mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

- Pada peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai kinerja seperti kompensasi, motivasi dan juga menambahkan teori teori, menggunakan metode penelitian yang berbeda.
- Sebelum melakukan penelitian, melakukan sesi wawancara dengan pihak objek penelitian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data dan fenomena penelitian bisa diperoleh.

Daftar Pustaka:

- [1] Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). *Weekly work engagement and performance: A studi among strating teachers. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206
- [2] Edison Emron. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten. Alfabet.
- [3] Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [4] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informas. Bandung* : Aditama.
- [5] Kartono. (2017). *Buku Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Sleman: Deepublish.

- [6] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- [7] Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Ratenje, Vibhas dan Emond, Larry. (2013). *Why Indonesia Must Engage Younger Workers*. Didapat dari: <http://www.gallup.com/businessjournal/166280/why-indonesia-engageyounger-workers.aspx>
- [9] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [11] Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [12]Sunyoto dan Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. CAPS(Center of Academic Publishing Service): Yogyakarta.

