

**PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (*JOB PERFORMANCE*)
(STUDI PADA PT HASANAH BUBUK SENTOSA)**

***THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(JOB PERFORMANCE)
(STUDY AT PT HASANAH BUBUK SENTOSA)***

Kartika Putri Natasya
UBSI

ABSTRACT

Employee engagement, which reflects positive feelings towards work, is key to success with a direct impact on business performance. Therefore, companies need to pay special attention to employee engagement to achieve overall business stability and success. This study aims to analyze the effect of employee engagement on employee performance at PT Hasanah Bubuk Sentosa. This research uses quantitative methods with simple linear regression analysis techniques. The sample in this study were all 35 employees of PT Hasanah Bubuk Sentosa. The results showed that employee engagement has a significant influence on employee performance at PT Hasanah Bubuk Sentosa with the regression equation $Y = 9.302 + 0.105X$ and with an influence of 47.6%. To improve employee performance, PT Hasanah Bubuk Sentosa can focus on increasing employee engagement through various initiatives, such as training programs, career development, or employee activities that increase a sense of involvement and motivation. In addition, the company also needs to pay attention to conducting continuous monitoring and evaluation of the level of employee engagement and their performance.

Keywords: Employee Engagement, Employee Performance

ABSTRAK

Dalam era globalisasi yang penuh persaingan, investasi dalam pengembangan karyawan dan pemilihan SDM yang unggul menjadi strategi vital untuk memastikan keunggulan perusahaan. Perlakuan khusus terhadap manusia sebagai aset hidup diperlukan untuk menciptakan SDM unggul melalui peningkatan kualitas, keterampilan, dan kemampuan profesional. Keterikatan karyawan, yang mencerminkan perasaan positif terhadap pekerjaan, menjadi kunci sukses dengan dampak langsung pada kinerja bisnis. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada keterikatan karyawan untuk mencapai stabilitas dan kesuksesan bisnis secara menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Hasanah Bubuk Sentosa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hasanah Bubuk Sentosa yang berjumlah 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hasanah Bubuk Sentosa dengan persamaan regresi $Y = 9,302 + 0,105X$ dan dengan pengaruh sebesar 47,6%. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Hasanah Bubuk Sentosa dapat fokus pada peningkatan keterikatan karyawan melalui berbagai inisiatif, seperti program pelatihan, pengembangan karir, atau kegiatan karyawan yang meningkatkan rasa keterlibatan dan motivasi. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan pemantauan dan evaluasi berkelanjutan terhadap tingkat keterikatan karyawan dan kinerja mereka.

Kata Kunci: Keterikatan Karyawan, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset kunci bagi setiap perusahaan, apapun bentuk atau tujuannya. Dalam perjalanan mencapai visi dan misi perusahaan, peran SDM sangat

vital. Kualitas karyawan dan keahlian yang dimiliki oleh mereka menjadi kunci untuk mengelola perusahaan menuju pencapaian target yang diinginkan. Dengan memiliki SDM yang berkualitas, perusahaan dapat membedakan dirinya di tengah persaingan sengit dengan kompetitor.

Di era globalisasi saat ini, di mana persaingan semakin ketat, menjaga aset perusahaan dalam bentuk SDM menjadi semakin penting. Perusahaan perlu memastikan bahwa SDM yang dimilikinya tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga berkembang untuk menghadapi dinamika persaingan global. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan karyawan dan pemilihan sumber daya manusia yang unggul menjadi langkah strategis untuk memastikan keunggulan perusahaan di pasar.

Manusia, sebagai satu-satunya aset perusahaan yang memiliki nyawa, memerlukan perlakuan khusus agar tetap loyal pada perusahaan. Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, perlu dilakukan peningkatan kualitas, keterampilan, dan kemampuan profesional melalui serangkaian pembinaan dan pelatihan yang terencana. Tujuan utamanya adalah menciptakan suasana kerja yang positif di lingkungan perusahaan.

Peningkatan melalui pembinaan karyawan bukan sekadar investasi, melainkan menjadi modal utama perusahaan. Proses pembelajaran harus menjadi bagian integral dari sistem perusahaan, memastikan bahwa keterampilan para karyawan dapat terus berkembang. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa SDM-nya tidak hanya memiliki kualitas tinggi, tetapi juga dapat beradaptasi dengan dinamika perubahan yang terus berlangsung.

Dalam konteks ini, terlihat dengan jelas bahwa perasaan positif dan antusiasme tinggi terhadap pekerjaan, yang dikenal sebagai keterikatan karyawan (*employee engagement*), memiliki dampak positif terhadap kinerja mereka. Karyawan yang terikat cenderung memberikan kinerja yang lebih baik karena memiliki emosi positif dan tidak melihat pekerjaan sebagai beban. Keterikatan karyawan telah menjadi topik menarik dalam diskusi mengenai perilaku organisasi.

Keberhasilan daya tarik ini terletak pada kenyataan bahwa keterikatan karyawan memiliki dampak langsung pada kinerja bisnis secara menyeluruh, dan dianggap sebagai kunci keberhasilan bisnis. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus terhadap tingkat keterikatan karyawan dan menjaga stabilitasnya. Hal ini mencerminkan kesadaran bahwa kesejahteraan dan keterlibatan emosional karyawan tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga mendorong pencapaian tujuan bisnis secara efektif.

Berdasarkan penjelasan di atas, setiap perusahaan diharapkan mampu memberikan *employee engagement* terbaik bagi karyawannya, sebagaimana yang diterapkan oleh PT Hasanah Bubuk Sentosa. Sebagai pemasok bubuk minuman sejak tahun 2011, perusahaan ini menghadirkan produk andalannya, DBD Powder, dengan visi menjadi solusi terdepan dalam aspek kualitas, layanan, dan kinerja bagi pelaku usaha kuliner di Indonesia.

Visi perusahaan tersebut mencerminkan komitmen untuk tidak hanya mencapai keunggulan dalam produknya, tetapi juga memberikan dampak positif pada masyarakat. Fokus pada kualitas, layanan, dan kinerja tidak hanya bermanfaat bagi pelanggan, melainkan juga memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan karyawan, personil perusahaan, dan

semua pihak yang terlibat. Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, sesuai dengan prinsip-prinsip *employee engagement*, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterikatan karyawan (*employee engagement*) dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Secara khusus, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui keberadaan hubungan antara keterikatan karyawan dengan kinerja yang dihasilkan, serta mengukur besarnya kontribusi keterikatan tersebut terhadap peningkatan kinerja. Melalui kajian ini diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran keterikatan karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi serta keberlanjutan daya saing perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk ke dalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai di dalam skala rentang.

b. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Kuesioner bisa dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2022).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengujian yang bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang ada pada kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut reliabel maka dilakukan pengujian reliabilitas. Apabila hasil koefisien lebih besar dari taraf signifikan 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel (Sugiyono, 2022)

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau mendeteksi normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono, 2022)

a) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2014) Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilihat pada plot residual terhadap variabel dependen yang distandarasi

b) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas terpilih yang tidak dijelaskan untuk variabel bebas lainnya. Nilai Tolerance yang rendah sama dengan VIF tinggi ($VIF = 1/tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai nilai tolerance 10% (0,10) atau sama dengan nilai $VIF > 10$ artinya nilai tolerance tidak lebih kurang dari 10% dan nilai VIF tidak lebih dari 10.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis Regresi Linier Sederhana yang bertujuan untuk menganalisis hubungan secara linier antara satu variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) (Sugiyono, 2022). Analisis pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel keterikatan karyawan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Uji Hipotesis

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial mampu mempengaruhi variabel dependen.

- ✓ Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = di terima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- ✓ Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

6. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah mengukur kekuatan hubungan keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan. Koefisien korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional sehingga dapat dikatakan analisis korelasi tidak ada perbedaan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2014).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Data Penelitian

3.1.1. Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Indikator	Klasifikasi	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	9	25.7
		Perempuan	26	74.3
		Total	35	100.0
2	Usia	20 – 25 tahun	26	74.3
		26 – 30 tahun	7	20.0
		31 – 35 tahun	2	5.7
		36 – 40 tahun	0	0
		Total	35	100.0
3	Lama Bekerja	< 1 Tahun	17	48.6
		2 Tahun	9	25.7
		3 Tahun	5	14.3
		4 Tahun	4	11.4
		5 Tahun	35	100.0
			17	48.6
4	Pendidikan Terakhir	SMA	19	54.3
		Diploma	9	25.7
		Sarjana	7	20.0
		Lainnya	35	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa distribusi jenis kelamin menjadi salah satu aspek yang menarik untuk dijelaskan dan dianalisis. Dari total 35 responden, sebanyak 25.7% merupakan laki-laki, sedangkan 74.3% lainnya adalah perempuan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan yang signifikan antara jumlah laki-laki dan perempuan dalam sampel. Proporsi perempuan yang lebih tinggi dalam sampel ini dapat menjadi fokus perhatian karena dapat memengaruhi hasil penelitian terkait pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa preferensi, nilai, dan motivasi kerja dapat bervariasi antara jenis kelamin. Oleh karena itu, analisis lebih lanjut perlu dilakukan untuk memahami bagaimana perbedaan ini dapat memengaruhi hasil penelitian. Dengan demikian, hasil distribusi jenis kelamin ini memberikan dimensi tambahan dalam pemahaman pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan, menyoroti perlunya penggalan lebih dalam terhadap perbedaan atau kesamaan respons antara laki-laki dan perempuan dalam konteks organisasi yang bersangkutan.

Data hasil penelitian berdasarkan indikator usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 20-25 tahun, mencapai 74.3% dari total responden. Hal ini mengingat dalam kategori usia ini, terdapat sejumlah besar individu yang terlibat dalam survei tersebut sebagai kelompok yang seringkali merupakan generasi milenial atau Gen Z. Tingginya partisipasi mereka dalam penelitian ini mencerminkan tingginya kesadaran akan isu-isu seperti keterikatan karyawan dan

dampaknya terhadap kinerja. Sementara itu, kelompok usia 26-30 tahun menyumbang 20.0%, menandakan bahwa masih ada sebagian responden yang berada di tahap awal karir atau masa-masa transisi dalam pekerjaan mereka. Hasil ini dapat memberikan pemahaman tambahan tentang bagaimana keterikatan karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja di berbagai tahap karir. Di sisi lain, kelompok usia 31-35 tahun dan 36-40 tahun memiliki kontribusi yang lebih rendah, masing-masing hanya 5.7% dan 0% dari total responden. Meskipun persentase ini lebih kecil, informasi ini dapat memberikan wawasan penting tentang perbedaan dalam persepsi atau pengalaman keterikatan karyawan di antara kelompok usia yang lebih tua.

Dengan demikian, hasil demografi ini dapat memberikan landasan yang berguna untuk memahami sejauh mana hubungan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan dapat bervariasi berdasarkan usia. Analisis lebih lanjut mungkin diperlukan untuk mengidentifikasi pola-pola khusus atau faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi hubungan ini di kalangan kelompok usia yang berbeda.

Dalam penelitian ini, lama bekerja responden menjadi indikator yang perlu diperhatikan dalam memahami pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Hasanah Bubuk Sentosa. Dari Tabel III.1, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 48.6% memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dalam organisasi tersebut termasuk dalam kategori baru bergabung dengan perusahaan. Selanjutnya, dari data diketahui sebanyak 25.7% responden telah bekerja selama 2 tahun, 14.3% selama 3 tahun, dan 11.4% selama 5 tahun. Data ini memberikan gambaran yang cukup representatif tentang distribusi lama bekerja dalam organisasi.

Melalui penelitian ini, dapat dieksplorasi apakah terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat keterikatan dan kinerja antara karyawan yang baru bergabung dan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang. Adalah mungkin bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih stabil, sementara karyawan baru mungkin membutuhkan strategi khusus untuk meningkatkan keterikatan dan kinerja mereka.

Selain itu, melibatkan variabel lama bekerja dalam analisis regresi dapat membantu mengidentifikasi sejauh mana pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja dapat bervariasi berdasarkan tingkat pengalaman kerja. Ini akan memberikan pemahaman lebih dalam tentang dinamika antara keterikatan karyawan, lama bekerja, dan kinerja di PT Hasanah Bubuk Sentosa. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan pandangan yang lebih holistik tentang bagaimana aspek-aspek ini saling berhubungan dan berpotensi memberikan kontribusi terhadap strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di perusahaan tersebut.

Pendidikan terakhir menjadi aspek penting dalam penelitian ini, karena dapat memberikan gambaran tentang latar belakang pendidikan responden di PT Hasanah Bubuk Sentosa. Dari tabel III.1, dapat diamati bahwa mayoritas responden yaitu 54.3% memiliki latar belakang pendidikan SMA. Sementara sebanyak 25.7% responden merupakan lulusan diploma dan 20.0% lulusan sarjana. Penting untuk mencermati peran pendidikan dalam konteks keterikatan karyawan dan kinerja mereka. Beberapa studi menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dapat mempengaruhi persepsi, motivasi, dan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi keterikatan dan kinerja mereka di tempat kerja. Dalam hal ini, penelitian dapat

mengeksplorasi apakah ada perbedaan dalam tingkat keterikatan dan kinerja antara karyawan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda. Selain itu, variabel pendidikan terakhir dapat dimasukkan dalam analisis regresi untuk menentukan sejauh mana pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja dapat bervariasi berdasarkan tingkat pendidikan. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi PT Hasanah Bubuk Sentosa dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam mendukung karyawan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda.

3.1.2 Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui kevalidan kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden. Pengujian ini menggunakan metode Pearson, dimana sebuah item dapat dikatakan valid jika nilai signifikan $< 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) (X)	X.1	0,677	$<0,001$	Valid
	X.2	0,780	$<0,001$	Valid
	X.3	0,396	0,018	Valid
	X.4	0,717	$<0,001$	Valid
	X.5	0,663	$<0,001$	Valid
	X.6	0,669	$<0,001$	Valid
	X.7	0,689	$<0,001$	Valid
	X.8	0,683	$<0,001$	Valid
	X.9	0,715	$<0,001$	Valid
	X.10	0,731	$<0,001$	Valid
	X.11	0,438	0,009	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel keterikatan karyawan (*employee engagement*) (X) dengan mengukur korelasi antara variabel ini dan masing-masing item pernyataan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan terkait keterikatan karyawan memiliki nilai korelasi Pearson yang signifikan secara statistik dengan variabel tersebut. Nilai korelasi yang tinggi, seperti X.2 (0,780), X.4 (0,717), dan X.10 (0,731), menunjukkan hubungan positif yang kuat antara pernyataan-pernyataan tersebut dan tingkat keterikatan karyawan. Selain itu, seluruh nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,001, menandakan bahwa semua korelasi bersifat signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel keterikatan karyawan (*employee engagement*) diukur dengan baik oleh masing-masing item pernyataan dalam penelitian ini, menguatkan validitas instrumen pengukuran.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (*Job Performance*)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan (<i>Job Performance</i>) (Y)	X.1	0,754	<0,001	Valid
	X.2	0,604	<0,001	Valid
	X.3	0,624	<0,001	Valid
	X.4	0,750	<0,001	Valid
	X.5	0,788	<0,001	Valid
	X.6	0,710	<0,001	Valid
	X.7	0,674	<0,001	Valid
	X.8	0,527	<0,001	Valid
	X.9	0,642	<0,001	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel Tabel 3 menampilkan hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (*job performance*) (Y) dengan mengevaluasi korelasi antara variabel ini dan masing-masing item pernyataan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan terkait kinerja karyawan memiliki nilai korelasi Pearson yang signifikan secara statistik dengan variabel tersebut. Nilai korelasi yang tinggi, seperti pada X.5 (0,788), X.1 (0,754), dan X.4 (0,750), mengindikasikan hubungan positif yang kuat antara pernyataan-pernyataan tersebut dan tingkat kinerja karyawan. Seluruh nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,001, menunjukkan bahwa semua korelasi bersifat signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (*job performance*) diukur secara valid oleh masing-masing item pernyataan dalam penelitian ini, mengukuhkan kualitas instrumen pengukuran.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Standar	Keterangan
Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) (X)	11	0,854	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (<i>Job Performance</i>) (Y)	9	0,845	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi sebuah kuesioner apabila pengukuran dilakukan secara berulang. Dasar pengambilan uji reliabilitas ini menggunakan metode Cronbach Alpha, dimana suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 4 menyajikan hasil uji reliabilitas untuk variabel keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan kinerja karyawan (*job performance*). Reliabilitas mengukur sejauh mana suatu instrumen pengukuran konsisten dan dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Variabel keterikatan karyawan menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,854, sedangkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,845. Nilai-nilai ini melebihi ambang batas umum reliabilitas (biasanya dianggap baik jika $\alpha > 0,60$), menandakan bahwa kedua variabel tersebut dapat dianggap reliabel dalam mengukur konsep yang diteliti. Nilai Cronbach Alpha Standar sebesar 0,60 menunjukkan konsistensi internal instrumen pengukuran, yang dapat dianggap baik. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas memberikan dukungan untuk keandalan instrumen pengukuran dalam penelitian ini, mengukuhkan bahwa data yang diperoleh dari responden dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur keterikatan karyawan dan kinerja karyawan di PT Hasanah Bubuk Sentosa.

3.2. Analisis Data Penelitian

3.2.1. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Data yang telah ada harus diuji terlebih dahulu agar dapat memenuhi persyaratan normalitas. Pengujian ini menggunakan alat uji yang bernama One Sample Kolmogorov- Smirnov. Data dapat dinyatakan telah terdistribusi dengan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94676888
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.043
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.683
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.671
	Upper Bound	.695

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Output SPSS 27, 2023

Hasil uji normalitas pada Tabel III.5 menunjukkan bahwa nilai uji statistik Kolmogorov-Smirnov (D) sebesar 0,089 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,200 (asymptotic). Nilai signifikansi di atas tingkat signifikansi umum 0,05, yang berarti tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol bahwa distribusi unstandardized residual adalah normal. Oleh karena itu, berdasarkan uji ini, dapat disimpulkan bahwa unstandardized residual dalam model ini tidak menunjukkan signifikansi yang cukup untuk menolak asumsi normalitas.

Perlu diperhatikan bahwa ada juga informasi Monte Carlo Sig. yang menyajikan hasil serupa dengan Sig. pada uji asimptotik. Interval kepercayaan 99% menunjukkan bahwa nilai sebenarnya dari signifikansi mungkin berada dalam kisaran antara 0,671 hingga 0,695. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji normalitas ini, dapat dianggap bahwa unstandardized residual dari model tersebut dapat dianggap cukup mendekati distribusi normal, dan asumsi normalitas dapat dianggap terpenuhi untuk keperluan analisis statistik yang dilakukan pada data tersebut.

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat variasi yang tidak seragam dalam residual model regresi antar pengamatan. Homoskedastisitas terjadi jika varian residual tetap konstan di antara pengamatan, sedangkan heteroskedastisitas terjadi jika terdapat perbedaan dalam varian residual di antara pengamatan. Model regresi yang dianggap baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Glejser digunakan untuk menilai keberadaan heteroskedastisitas, dan keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi dari uji Glejser lebih besar atau sama dengan 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh dapat memberikan indikasi apakah model regresi tersebut memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	-2.221	2.733		
	Keterikatan Karyawan	.102	.062	.278	.106

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Output SPSS 27, 2023

Tabel 6 menyajikan hasil uji heteroskedastisitas untuk model regresi dengan variabel dependen Abs_Res (residual absolut). Hasil uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidakseragaman varian dalam residual model regresi antar pengamatan. Pada model

ini, koefisien regresi untuk variabel keterikatan karyawan tidak signifikan secara statistik, dengan nilai p -value sebesar 0.106, yang lebih besar dari tingkat signifikansi umum 0.05. Oleh karena itu, tidak terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis nol bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam residual model regresi. Hasil ini mengindikasikan bahwa varian residual antar pengamatan dalam model tersebut cenderung seragam, memenuhi asumsi homoskedastisitas.

C. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi linear antara dua atau lebih variabel bebas. Keberadaan korelasi ini dapat menyulitkan dalam membedakan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mendeteksi kemungkinan multikolinearitas dalam model penelitian, kita dapat melihat nilai toleransi atau Variance Inflation Factor (VIF). Keadaan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10,00. Dengan demikian, jika nilai-nilai ini memenuhi batasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.302	4.655		1.998	.054	
	Keterikatan Karyawan	.574	.105	.690	5.480	.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 27, 2023

Tabel 7 menyajikan hasil uji multikolinearitas untuk model regresi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Uji ini dilakukan untuk mengevaluasi adanya korelasi linear antara variabel bebas yaitu keterikatan karyawan, yang dapat menghasilkan kesulitan dalam membedakan pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel terikat. Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk keterikatan karyawan adalah signifikan secara statistik (Sig. = 0.000). Namun, ketika melihat Collinearity Statistics, nilai toleransi sebesar 1.000 dan VIF sebesar 1.000 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel keterikatan karyawan dan variabel terikat kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini, tidak terdapat masalah multikolinearitas, sehingga dapat diandalkan untuk analisis regresi lebih lanjut.

3.2.2. Analisis Regresi Linier Sederhana

A. Regresi Linier Sederhana

Tabel 8 menyajikan hasil uji regresi linier sederhana untuk model dengan variabel dependen Kinerja Karyawan. Dalam model ini, variabel independen adalah Keterikatan Karyawan. Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan secara statistik antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan. Koefisien regresi unstandardized (B) untuk keterikatan karyawan adalah 0,574. Artinya, bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien regresi standar (beta) adalah 0,690. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada keterikatan karyawan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,690 unit. Nilai t-statistic sebesar 5.480 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 menunjukkan bahwa pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik. Konstanta model memiliki nilai 9,302 dan koefisien regresi standar untuk keterikatan karyawan adalah 0,105. Maka model persamaan regresi linear sederhana yang telah diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 9,302 + 0,105X$$

Persamaan ini mencerminkan hubungan antara variabel keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan dalam model regresi linier sederhana. Koefisien konstanta (9,302) menunjukkan nilai perkiraan kinerja karyawan ketika nilai keterikatan karyawan adalah nol, sedangkan koefisien regresi (0,105) menunjukkan perubahan rata-rata dalam kinerja karyawan untuk setiap satu unit perubahan dalam keterikatan karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.302	4.655		1.998	.054
	Keterikatan Karyawan	.574	.105	.690	5.480	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 27, 2023

B. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan pada Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa hasil uji t untuk variabel keterikatan karyawan (X) telah diperoleh t hitung sebesar 5,480 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian diterima bahwa terdapat pengaruh antara keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan.

C. Uji Koefisien Korelasi (Uji R)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi (Uji R)

		Model Summary		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.690 ^a	.476	.461	2.991
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Karyawan

Sumber: Output SPSS 27, 2023

Tabel 9 menyajikan hasil uji koefisien korelasi (Uji R) untuk model regresi linier sederhana dengan variabel dependen kinerja karyawan. Uji R memberikan informasi tentang kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen (keterikatan karyawan) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0.690. mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara variabel independen (keterikatan karyawan) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan, semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan pengaruh keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap kinerja karyawan (*job performance*) pada PT Hasanah Bubuk Sentosa sebagai berikut:

1. Variabel keterikatan karyawan (*employee engagement*) diketahui memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (*job performance*) pada PT Hasanah Bubuk Sentosa, hal ini dapat dilihat pada nilai t hitung sebesar 5,480. Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (t tabel = 2,000). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan..
2. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,690 menunjukkan hubungan positif yang cukup kuat antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis, dapat disarankan beberapa hal untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan di PT Hasanah Bubuk Sentosa:

1. Fokus pada Peningkatan Keterikatan Karyawan: Manajemen dapat lebih memfokuskan upaya pada peningkatan keterikatan karyawan. Ini bisa dilakukan melalui berbagai inisiatif, seperti program pelatihan, pengembangan karir, atau kegiatan karyawan yang meningkatkan rasa keterlibatan dan motivasi.
2. Perencanaan Pengembangan Karir: Peningkatan keterikatan karyawan dan kinerja dapat dihubungkan dengan rencana pengembangan karir yang jelas. Memberikan peluang pengembangan karir kepada karyawan dapat menjadi insentif yang kuat untuk meningkatkan keterikatan dan kinerja mereka.

Dengan mempertimbangkan saran-saran ini, diharapkan PT Hasanah Bubuk Sentosa dapat mencapai peningkatan yang berkelanjutan dalam keterikatan dan kinerja karyawan. Implementasi langkah-langkah ini dapat mendukung tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrian, N. (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan)
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529-539.
- Erwina, E. (2020). Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 173-180.
- Federeman, B. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap For Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Finney, M. I. (2019). *Employee Engagement: Cara Pintar Membuat Karyawan Mencurahkan Kemampuan Terbaik Untuk Perusahaan*. Penerjemah Verawaty Jakarta: Pakppahan.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Harahap, M. A. K., Iswadi, U., Albashori, M. F., Wahyudiyono, W., & Roza, N. (2023). Efektivitas Job Design Pada Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 7(1), 967-976.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.48>
- Kasmir, K., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kusuma, M. E. A., Hasyim, M. S., & Afifah, M. (2022). Analisis *Employee Engagement* pada Divisi HR & GA PT Airkon Pratama. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 23-37.
- Mas'ud F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional. Cetakan Ke-1*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mayanastasia, G., Lay, A., & Widjaja, D. (2017). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Customer Satisfaction Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Artotel Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan.
- Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana, S. (2016). Kepribadian Karyawan Dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Manajemen*, 20 (2), 310–324.
- Rivai, V, dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2009). *Prilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. (Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan; Editor. Agus Widyantoro) Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo. ey: Prentice Hall International.
- Setyawati, S. M., & Nugrohoseno, D. (2019). Praktik sdm, Job Crafting dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(3), 619-628.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *UWES–Utrecht Work Engagement Scale: Test manual (Unpublished manuscript)*. Department of Psychology, Utrecht University, Utrecht, Netherlands.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Syahputra, E. (2021). Keterikatan Karyawan dan Kompetensi dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri. *Ammer: Journal of Academic & Multidicipline Research*, 1(01), 136-141.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6-26.
- Zulkarnaen, W., & Amin, N. N. (2018). Pengaruh Strategi Penetapan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 106-128..