

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Hasamitra Kota Palopo

Nur Alifyah Rachmadani¹, Priliana Yuan Swandayani²,
Yana Safira³, Kadek Adi Widya Wiratama⁴, Erwina⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andi Djemma Palopo

Email: nuralifyahr17@gmail.com¹, prilianayuan13@gmail.com², yanasafira141@gmail.com³

kadek8898@gmail.com⁴, wina.sumardin@gmail.com⁵

RIWAYAT ARTIKEL

Received: 2023-08-16

Revised : 2023-09-11

Accepted: 2023-09-12

KEYWORD

Employee engagement and performance

KATA KUNCI

Employee engagement dan Kinerja

ABSTRACT

Employee engagement has become one of the issues in human resource management studies, because it provides many benefits to the company. Not only does it make employees have high loyalty, employee engagement also makes employees contribute more to the company through improved performance. The main purpose of this study is to determine how the level of employee engagement of employee performance occurs, as well as to determine the effect of employee engagement on employee performance at BPR Hasamitra Palopo City. This study uses quantitative and qualitative data sourced from primary data and secondary data with descriptive analysis methods, validity and reliability tests and simple linear regression analysis. The results showed that the employee engagement variable (X) had an effect on employee performance (Y) at BPR Hasamitra Palopo City. The coefficient of determination (R^2) obtained is 0.439, which implies that the effect of the independent variable (employee engagement) on the dependent variable (performance) is 43.9% while the remaining 56.1% is influenced by other variables not examined.

ABSTRAK

Employee engagement telah menjadi salah satu isu dalam kajian manajemen sumber daya manusia, karena memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Tidak hanya membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, *employee engagement* juga membuat karyawan memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan melalui peningkatan kinerja. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat *employee engagement* dari kinerja karyawan yang terjadi, serta untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder dengan metode analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pada BPR Hasamitra Kota Palopo. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,439, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*employee engagement*) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 43,9% sedangkan sisanya 56,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi bagi organisasi tidaklah mudah karena dibutuhkan banyak sekali faktor yang perlu dikontribusikan oleh karyawan pada organisasi. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan system penilaian kinerja (Cendani & Tjahjaningsih dalam Sucahyowati, 2020).

Employee engagement adalah keterlibatan karyawan secara emosional serta ikatan dengan pekerjaannya, yang akan meningkatkan performa yang meningkat dalam bekerja. Dengan rasa keterikatan yang dimiliki karyawan, sedikit kemungkinan karyawan akan berpindah keperusahaan lain, karena ia sudah merasa nyaman dengan posisi dan pekerjaannya sehingga tingkat loyalitas karyawan tinggi (Albrecht dalam Arif 2022). Lebih lanjut, *employee engagement* dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, dan perusahaan.

Destika (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan suatu perbuatan, prestasi, suatu keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dalam proses kerja di BPR Hasamitra, kegiatan interaksi antara pemimpin dan karyawan merupakan kegiatan yang dominan. Karyawan merupakan kelompok yang paling penting dalam suatu perusahaan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari berapa besar kontribusi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kontribusi akan maksimal jika setiap karyawan memiliki engagement yang tinggi pada organisasi tersebut. Dalam hal ini jika semua karyawan di BPR Hasamitra tidak memiliki *engaged* yang tinggi maka tujuan yang telah ditargetkan tidak dapat dicapai sehingga tidak akan meraih kesuksesan.

Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kota Palopo merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang beralamat di Lagaligo, Wara, Kota Palopo. PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Hasamitra didirikan di Makassar pada tanggal 15

November 2005 berdasarkan Akte Pendirian Perseoran Terbatas No. 12 tanggal 24 Maret 2004. *Employee engagement* adalah hubungan dan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan peranannya dalam sebuah pekerjaan. Dimana dapat disimpulkan bahwa masalah yang sering terjadi di suatu perusahaan yaitu seringnya terjadi *turnover*. Ketika seseorang tidak merasakan yang namanya *engaged* terhadap suatu pekerjaannya maka *turnover* ini tidak dapat terhindarkan lagi. Jadi ketika ingin menghilangkan *turnover* maka setiap karyawan harus menumbuhkan didalam dirinya tentang *employee engagement*

Oleh karena itu dalam rangka mengantisipasi masa depan perusahaan, dicoba untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan fokus pada *employee engagement*. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Hasamitra Kota Palopo.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memilih objek penelitian pada BPR Hasamitra Kota Palopo yang beralamat di Lagaligo, Wara, Kota Palopo. Waktu penelitian yang digunakan kurang lebih dua bulan dimulai dari April sampai Mei 2023. Populasi yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan pada BPR Hasamitra Kota Palopo. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada BPR Hasamitra Kota Palopo. Yang berjumlah 19 orang karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, interview atau wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji validitas, reliabilitas, dan regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS Vers. 25. Adapun rentang skala untuk analisis deskriptif pada penelitian ini yakni menurut Iskandar dalam Oktaviani (2016) :

Tabel 1. Tabel Range Skor

NO	Rentang Skala	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	1,81 – 2,60	Tidak Setuju (TS)
3	2,61 – 3,40	Cukup Setuju (CS)
4	3,41 – 4,20	Setuju (S)
5	4,21 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1) Analisis Deskriptif

Employee engagement sendiri merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta (Mercer dalam Ramadhan dan Sembiring 2014). Analisis persepsi responden terhadap *employee engagement* untuk karyawan pada BPR Hasamitra Kota Palopo dilakukan berdasarkan 3 (tiga) indikator *employee engagement* menurut Schaufeli & Bakker (2013) yaitu, *vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. Persepsi karyawan secara umum mengenai penerapan *employee engagement* pada BPR Hasamitra Kota Palopo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Persepsi Karyawan Terhadap Indikator Pada Variabel *Employee engagement*

No	Indikator	Rataan Skor	Keterangan
1.	<i>Vigor</i>	4,64	Sangat Setuju
2.	<i>Dedication</i>	4,45	Sangat Setuju
3.	<i>Absorption</i>	3,96	Setuju
Rata-rata		4,35	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah (2023)

Kesimpulan rata-rata tanggapan responden terhadap indikator dari *employee engagement* yang terdiri dari *vigor*, *Dedication* dan, *Absorption*. Dapat dilihat bahwa indikator dengan jumlah skor tertinggi berdasarkan jawaban responden adalah *vigor* dengan rata-rata skor 4,35. Hal tersebut menunjukkan bahwa *vigor* memiliki pengaruh yang kuat dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kota Palopo. Pada tabel diatas dapat juga dilihat indikator dari *employee engagement* mengenai indikator *Absorption* dengan jumlah skor terendah dengan rata-rata 3,96 hal ini menunjukkan bahwa tingkat *Absorption* yang dimiliki oleh karyawan pada BPR Hasamitra Kota Palopo sudah cukup baik namun perlu untuk ditingkatkan lagi.

Selain variabel *employee engagement*, persepsi responden juga terhadap variabel kinerja karyawan, dimana menurut Kourouw (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator kerja dalam penelitian ini menggunakan pendapat Mangkunegara (2011). Dari kuesioner yang telah disebarkan diperoleh analisis persepsi responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. Persepsi Responden Terhadap Indikator Pada Variabel Kinerja

NO	Indikator	Rataan Skor	Ket
1.	Kualitas	4,36	Sangat Setuju
2.	Kuantitas	4,07	Setuju
3.	Pelaksanaan Tugas	4,22	Sangat Setuju
4.	Tanggung Jawab	4,69	Sangat Setuju
Rata-rata		4,33	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3 kesimpulan rata-rata tanggapan responden terhadap indikator dari kinerja karyawan diatas dapat dilihat bahwa indikator dengan jumlah skor tertinggi berdasarkan jawaban responden adalah tanggung jawab dengan rata-rata skor 4,69. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab memiliki pengaruh yang sangat tinggi dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kota Palopo. Pada tabel diatas dapat juga dilihat variabel dari kinerja mengenai indikator kuantitas dengan jumlah skor terendah dengan rata-rata 4,07 berada pada range setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kuantitas yang dimiliki karyawan pada BPR Hasamitra Kota Palopo sudah baik.

2) Analisis Regresi linier Sederhana

Untuk melihat dampak *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kota Palopo, dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	7,693	12,204		,630	,537
<i>Employee engagement</i>	1,133	,311	,662	3,646	,002
a. Dependen Variabel : Kinerja					

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan $< 0,05$ yakni sebesar 0,002, sehingga dapat dinyatakan bahwa Variabel *employee engagement* (x) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y) pada BPR Hasamitra Kota Palopo. Besarnya kontribusi pengaruh *employee engagement* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	,439	,406	3,12494
a. Predictors: (Constant), <i>employee engagement</i>				

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil dari analisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan BPR Hasamitra Kota Palopo pada tabel 19 tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,439, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*employee engagement*) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 43,9% sedangkan sisanya 56,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Hasamitra Kota Palopo. Hal ini menandakan bahwa tingkat *employee engagement* yang dimiliki karyawan BPR Hasamitra Kota Palopo tinggi sehingga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Semua indikator yang ada dalam variabel *employee engagement* yang digunakan baik itu dimensi *vigor*, *Dedication*, *Absorption* menjadi prediktor yang baik atas kinerja karyawan BPR Hasamitra Kota Palopo. Seorang karyawan yang memiliki tingkat keterikatan (*employee engagement*) yang tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias dalam bekerja, mampu bekerja

sama dengan karyawan lain berbicara positif mengenai organisasi dan bahkan berbuat melebihi harapan organisasi. Kontribusi akan maksimal jika setiap SDM memiliki engagement yang tinggi pada organisasi tersebut. Dalam hal ini jika semua karyawan yang bekerja disuatu organisasi tidak memiliki engagement yang tinggi maka, tujuan dari organisasi tidak akan tercapai yang pada akhirnya organisasi tersebut tidak mampu meraih kesuksesan. Karena dengan *employee engagement* yang tinggi organisasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas organisasi pun ikut meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruhayat, Meria, dan Julianingsih (2022), Pasya (2018), dan Siahaan, Rianti, dan Pratiwi (2021), yang menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa *employee engagement* merupakan hal penting dalam pengelolaan karyawan pada satu organisasi, sehingga karyawan dapat merasa engaged dengan pekerjaan yang dilakukan hal ini dapat berdampak pada karyawan pada BPR Hasamitra Kota Palopo. Karyawan yang *engaged* akan selalu memberikan kinerja terbaiknya dan melakukan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi.

Karyawan yang *engaged* akan selalu memberikan kinerja terbaiknya dan melakukan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan secara maksimal demi mencapai tujuan institusi (Erwina dan Amri, 2020).

4. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi penerapan *employee engagement* maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat pada BPR Hasamitra Kota Palopo.

b. Saran

Berdasarkan hasil yang kemudian telah disimpulkan dalam penelitian ini maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

- 1) *Absorption* merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.

Karyawan sebaiknya lebih meningkatkan perhatian terhadap kerjanya dan mendalami pekerjaannya sehingga dalam melakukan sebuah pekerjaan kinerja karyawan bisa berjalan baik.

- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Karyawan sebaiknya meningkatkan kuantitas kerjanya agar mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan dan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan tepat waktu dan dengan hasil yang memuaskan.

5. Referensi

- 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), 173-173. <https://doi.org>
- Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora*, 4(2), 101-107. Diakses pada 2 Agustus 2023, dari <https://publication.petra.ac.id>
- Atika, N. (2020). *Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada Universitas Andi Djemma Palopo*. [Unpublished manuscript]. Palopo.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di Human Capital Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-47. <https://doi.org>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sitektransmar*, 2(2), 9-15. <https://doi.org>
- Handoyo, H. (2017). Perlindungan hukum pasar tradisional di Surakarta. *Jurnal Jurisprudence*, 6(1), 40. <https://doi.org>
- Quipper Campus. (2023). Profesi bisnis development - Tugas, gaji dan jenjang karir. Diakses pada 9 Juni 2023, dari <https://campus.quipper.com>
- Barantum. (2023, May 17). Customer service: Pengertian, tugas, skill dan perannya. Diakses pada 9 Juni 2023, dari <https://www.barantum.com>

Glints. (2019). Lowongan corporate legal officer di PT Agung Sedayu Group, Jakarta (closed). Diakses pada 9 Juni 2023, dari <https://glints.com>



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).