

**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG
TUASAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

CHRISTIN AURELIA TAMBUNAN

17.860.0225



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

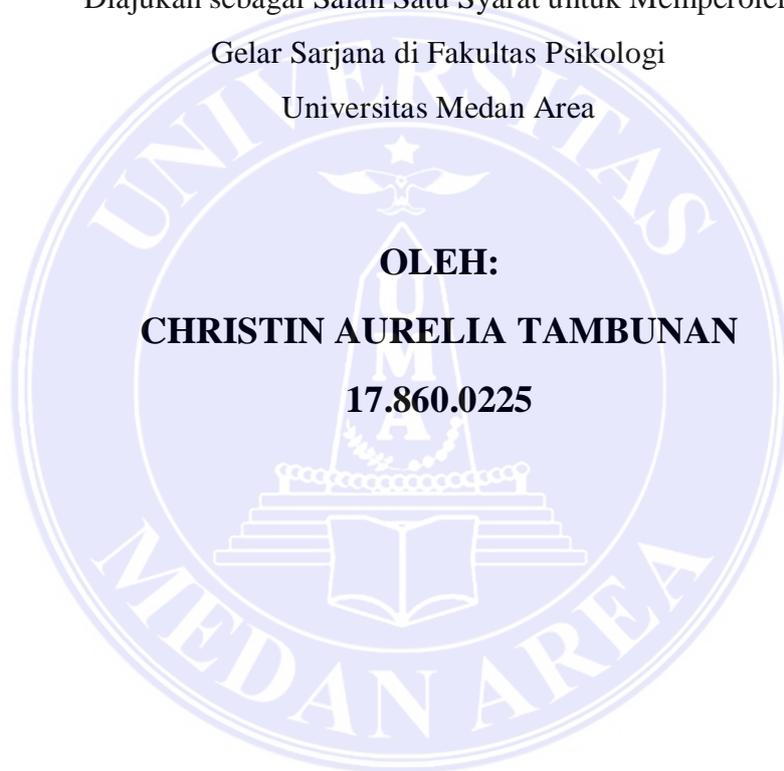
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)20/6/22

**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG
TUASAN
SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



**OLEH:
CHRISTIN AURELIA TAMBUNAN
17.860.0225**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)20/6/22

**HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN**

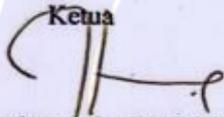
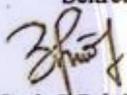
Dipersiapkan dan disusun oleh

Christin Aurelia Tambunan

17.860.0225

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 04 Februari 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua  (Azhar Aziz, S.Psi, MA)	Sekretaris  (Findy Suri, S.Psi, M.Si)
Pembimbing  (Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si)	Penguji Tamu  (Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
tanggal 04 Februari 2022

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Hasanuddin, Ph.D)

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Christin Aurelia Tambunan

NPM : 17.860.0225

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.



Medan, 04 Februari 2022

Christin Aurelia Tambunan
17.860.0225

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Christin Aurelia Tambunan
NPM : 17.860.0225
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan. Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 4 Februari 2022
Yang menyatakan


(Christin Aurelia Tambunan)

MOTTO

“ Take the risk or lose the chance. Mimpi harus di hidupi, namun hidup selalu penuh dengan pilihan dengan seluruh resikonya”

“When you talk, you are only repeating what you already know.
But if you listen, you may learn something new”

-Dalai Lama

“ Lakukan orang lain seperti kamu ingin diberlakukan. Karena apa yang telah ditabur, itu juga yang akan dituai”

“ Jangan gantungkan harapan mu pada sipapun, karena sebagai manusia kita bisa mengecewakan. Cukup berharap dan meminta padaNya karena ia tak pernah membuat kita kecewa.”

“ Never give up because beautiful things can be born from misery”

-Bridget Devoue

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Christin Aurelia Tambunan
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 25 November 1999
Alamat : Jln. Tuamang No. 61 Medan
Kode Pos : 20222
Nomor Ponsel : 0813-4888-1238
E-mail : christinearelliatambunan@gmail.com
Nama Ayah : Jekson Tambunan
Nama Ibu : Bintang Berliana Panjaitan

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. SD Rolina (Medan, Sumatera Utara)
2. SMP Negeri 37 Medan (Medan, Sumatera Utara)
3. SMA Negeri 5 Medan (Medan, Sumatera Utara)
4. Universitas Medan Area – Fakultas Psikologi (Medan, Sumatera Utara)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat dan berkat karunia Tuhan akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN"** tepat pada waktunya dan mampu bertahan menghadapi setiap kendala selama penyelesaian skripsi ini. Proses penyusunan ini tidak sekedar pemenuhan tugas akhir sebagai syarat untuk memperoleh derajat kesarjanaan Starata 1, namun lebih pada suatu proses untuk memperluas wawasan serta menambah ilmu untuk menghadapi masa depan kelak.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia pendidikan.

Medan, Oktober 2021


Christin Aurelia Tambunan

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.”

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing penulis dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapta terselesaikan.

Untuk itu ucapan terima kasih saya sampaikan kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D, selaku Dekan fakultas psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing penulis dalam penulisan skripsi ini, terimakasih atas bimbingan, waktu dan masukan yang ibu berikan kepada peneliti pada saat proses bimbingan berlangsung, dan terima kasih juga buat ibu atas motivasi dan dukungannya kepada peneliti.
5. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA selaku ketua sidang peneliti, terima kasih bapak atas masukan yang telah bapak berikann.
6. Ibu Eryanti Novita S.psi, M.Psi, selaku dosen penguji tamu peneliti
7. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Si selaku sekretaris peneliti, terima kasih ibu atas masukan yang telah ibu berikan.
8. Pimpinan PDAM Tirtanadi Pusat serta terkhusus Pimpinan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan dan membantu jalannya penelitian. Serta banyak terima kasih kepada Karyawan PDAM Tirtanadi

Cabang Tuasan yang telah baik bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

9. Bapak Jekson Tambunan sebagai papa yang selalu mendukung dan memberikan motivasi, perhatian, dan mencukupi segala kebutuhan dalam pendidikan peneliti. Serta pada berkat Tuhan yang terindah, Ibu Bintang Panjaitan yang telah memberikan kasih yang luar biasa, telinga untuk semua kesah, sabar yang banyak, motivasi, dan doa yang tak pernah putus untuk peneliti
10. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, terima kasih atas masukan-masukan yang bapak berikan.
11. Bapak dan ibu Dosen beserta staff Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sudah banyak membantu dan memberikan ilmu kepada kami pada saat proses perkuliahan.
12. Adik penulis Anastasia Itonaro. Terimakasih sudah menjadi adik dan teman yang baik juga menyenangkan serta selalu memberi dukungan, dan menjadi pribadi yang sabar setiap peneliti mendapati suatu masalah.
13. Untuk seluruh keluarga yang menjadi penyemangat yang selalu memberi masukan dan motivasi untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi kedepannya. Untuk Nuel, Mika, dan Arsen keponakan penulis yang lucu yang menjadi penyemangat dan sumber tawa di setiap saat.
14. Untuk Mi Familia, Sindy, Mellisa, Annisa Azzahra, Fairuz, Husri, Isna, yang telah mewarnai hari – hari perkuliahan penulis dengan canda tawa. Juga untuk seluruh anak kelas A2 2017 yang menjadi teman suka duka menjalani perkuliahan bersama.
15. Untuk Annisa Fitri aka Capan, Mutiara, dan Fathia, serta Yona yang selalu memberikan waktu serta dukungan dan perhatiannya pada peneliti dalam penyelesaian skripsi yang menjadikan prosesnya menyenangkan dan tidak terlalu berat.
16. Terimakasih untuk teman-teman anak bimbingan ibu Babby Hasmayni untuk semua *support* nya selama pertemuan kita. Semoga setelah selesai

masa-masa bimbingan dan perkuliahan kita semua sukses mengejar mimpi kita masing – masing.

17. Terimakasih kepada FACT serta teman-teman Jesus Daughter. Akhirnya diriku menyusul hehe. Semangat buat kita mengejar semua mimpi kita masing – masing.

18. Teruntuk teman-teman sepelayananku, KOMPA. Terimakasih sudah mendukung dan saling mendoakan satu sama lain. Semoga kita semua bisa tetap bersama-sama melayani dan bertumbuh bersama dalam iman dan perbuatan.

Penulis memohon maaf untuk setiap kesalahan yang pernah dilakukan baik disengaja ataupun tidak, dalam perkuliahan maupun di luar perkuliahan. Terimakasih juga kepada semua orang yang telah membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini yang tidak dapat di sebutkan satu-persatu.

Medan, 04 Februari 2022



Christin Aurelia Tambunan

17.860.0225

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
MOTTO	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Karyawan.....	10
1. Pengetian Karyawan.....	10
B. Kinerja	11
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
3. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan.....	15
4. Kriteria Kinerja Karyawan.....	17
C. Employee Engagement	19
1. Pengertian Employee Engagement.....	19

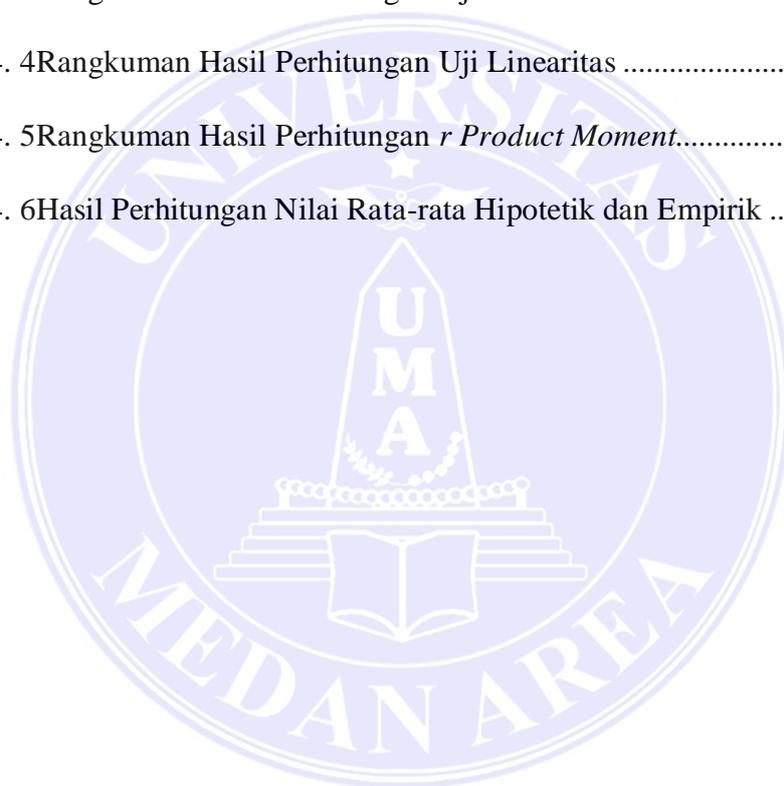
2. Faktor-faktor Employee Engagement	20
3. Aspek-Aspek Employee Engagement	22
4. Tipe – tipe Employee Engagement	24
D. Hubungan Antara Employee Engagement dengan Kinerja	26
Kerangka Konseptual.....	32
E. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Teknik Pengambilan Sampel.....	36
E. Metode Pengumpulan Data	37
F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur	39
G. Metode Analisi Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	42
B. Persiapan penelitian	43
1. Persiapan Administrasi	43
2. Persiapan Alat Ukur	44
C. Uji Coba Alat Ukur.....	45
D. Pelaksanaan Penelitian	47
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian	48
F. Uji Asumsi.....	48
1. Uji Normalitas	48
2. Uji Linearitas	49
G. Hasil Analisis Korelasioal	50
H. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	51
1. Mean Hipotetik.....	51
2. Mean Empirik.....	51
3. Kriteria	51
I. Pembahasan.....	54

BAB V KESIMPULAN	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	65



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Employee Engagement Sebelum Uji Coba.....	45
Tabel 4. 2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Employee Engagement setelah Uji Coba.....	46
Tabel 4. 3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	49
Tabel 4. 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas	50
Tabel 4. 5 Rangkuman Hasil Perhitungan r Product Moment.....	50
Tabel 4. 6 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	52



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1	Kurva Normal Employee Engagement.....	53
Gambar 4. 2	Kurva Normal Kinerja Karyawan.....	53



ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN

Oleh:
CHRISTIN AURELIA TAMBUNAN
17.860.0225

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *employee engagement* dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah skala yang terdiri dari skala *employee engagement*. Pada metode dokumentasi berupa Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) yang diperoleh dari Divisi Sumber Daya Manusia bagian kepegawaian. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*. Sampel yang dipakai merupakan karyawan kontrak yang bekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan sejumlah 34 orang, pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Hipotesis penelitian ini, terdapat hubungan yang positif antara *employee engagement* dengan kinerja pada karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Berdasarkan analisis data yang dilakukan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima dengan perhitungan analisis korelasi nilai (r_{pq}) = 0,465 dan taraf sig P = 0,001 < 0,050. Artinya semakin *engaged* seorang karyawan maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Begitu juga sebaliknya, semakin tidak *engaged* seorang karyawan maka semakin buruk kinerja yang di hasilkan. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan korelasi tersebut sebesar $r^2 = 0,216$ dengan artian bahwa *Employee engagement* memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar (21,6%) dan terdapat 78,4% faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement* yang tidak terlihat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Employee Engagement dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE CORRELATION OF BETWEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEES PERFORMANCE AT PDAM TIRTANADI, TUASAN BRANCH

By:
CHRISTIN AURELIA TAMBUNAN
17.860.0225

This research aims to know the correlation *between employee engagement and employee performance at PDAM Tirtanadi, Tuasan Branch. This research method uses quantitative methods. The method used in data collection is a scale consisting of an employee engagement scale. In the documentation method in the form of Employee Performance Assessment (PKP) obtained from the Human Resources Division of the personnel section. Data analysis used product moment correlation technique from Karl Pearson. The sample used is 34 contract employees who work at PDAM Tirtanadi, Tuasan Branch, sampling using purposive sampling. The hypothesis of this research is that there is a positive relationship between employee engagement and performance of employees at PDAM Tirtanadi, Tuasan Branch. Based on the data analysis carried out, the hypothesis proposed in this study was declared accepted by calculating the correlation analysis value (r_{xy}) = 0.465 and the level of sig $P = 0.001 < 0.050$. This means that the more engaged an employee is, the better the performance will be. Vice versa, the less engaged an employee is, the worse the performance will be. Likewise, the value of the correlation determinant coefficient is $r^2 = 0.216$, which means that employee engagement contributes to employee performance by (21.6%) and there are 78.4% of other factors that can affect employee engagement which are not seen in this study.*

Keywords: Employee Engagement and Employee Performance

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting untuk pencapaian kesuksesan setiap organisasi atau perusahaan. Salah satu SDM dalam perusahaan adalah karyawan, baik itu karyawan yang berstatus tetap maupun karyawan kontrak. Sumber daya manusia (SDM) juga termasuk unsur penentu tumbuh kembangnya organisasi atau sebuah perusahaan.

Kesuksesan serta keberhasilannya suatu perusahaan banyak dipengaruhi oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia adalah individu yang memberikan kemampuan, tenaga, serta motivasi dalam melakukan pekerjaan sebuah perusahaan, serta berperan penting didalam kegiatan operasional perusahaan (Mangkunegara, 2005). Menurut (Saks, 2006) Pemberdayaan sumber daya yang optimal akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan. Disaat karyawan mempunyai ikatan yang baik dengan perusahaan, karyawan akan melakukan upaya yang maksimal untuk perusahaan tempat ia bekerja. Menurut hasil dari beberapa penelitian yang sudah dilaksanakan menyatakan bahwa adanya ikatan yang positif dari *employee engagement* dengan organisasi yang merujuk pada kinerja dan profitabilitas yang semakin baik (Choo et al, 2013).

Kinerja merupakan hasil dari upaya seseorang selama kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan kewajiban sesuai kriteria hasil kerja, tujuan atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disetujui bersama-sama (Rivai

&Basri,2004). Noermijati (2013) menyatakan, kinerja karyawan dapat mempengaruhi hasil yang hendak diperoleh oleh perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik merupakan karyawan yang memenuhi berbagai indikator yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu, kualitas kerja yang baik, target atau pencapaian yang tepat, tepat waktu sesuai pada rencana dan mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat melihat serta mengevaluasi kualitas dan hasil kinerja para karyawan, maka penting untuk melakukan evaluasi dan penilaian pada karyawan sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setelah dilakukannya penilaian kinerja pada karyawan dan hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan meningkat, maka kinerja perusahaan pada umumnya sukses dan mencapai target dari tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Peningkatan yang terjadi akan berdampak pada kualitas dan dividen perusahaan yang lebih baik.

Begitupun juga pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara. PDAM ialah perusahaan yang beroperasi dalam bidang jasa. PDAM juga merupakan perusahaan besar yang berfokus pada air dan pengelolaan sumber daya air, terutama di Sumatera Utara, untuk pengolahan air minum maupun air limbah.

PDAM Tirtanadi berdiri pada tanggal 8 September 1905 oleh Pemerintahan kolonial Belanda dengan nama NV Waterleiding Maatschappij Ajer Beresih, saat itu kantor pusat dari perusahaan air bersih ini bertempat di Amsterdam, Belanda. Setelah Indonesia merdeka, perusahaan ini diberikan kepada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara oleh Pemerintah Indonesia. Berdasarkan

Peraturan Daerah Nomor 11 tahun 1979 di Sumatera Utara, status perusahaan diubah menjadi PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Pada tanggal 10 September 2009, telah ditandatangani Peraturan Daerah Nomor 10 Provinsi Sumatera Utara mengenai Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi yang mengatakan bahwa tujuan utama PDAM Tirtanadi adalah pengelolaan dan peyediaan pelayanan air minum yang memenuhi standar kesehatan guna memajukan perekonomian daerah, meningkatkan pendapatan daerah, dan turut memajukan kualitas lingkungan dengan menyediakan pelayanan pengumpulan dan pendistribusian air limbah dengan sistem perpipaan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya. PDAM Tirtanadi mempunyai visi menjadi perusahaan pengelola air minum dan air limbah terkemuka di Indonesia yang sehat dan menghasilkan pelayanan prima kepada pelanggannya.

Untuk mencapai sasaran tersebut tentunya dibutuhkan karyawan yang perilakunya dapat menunjang tercapai tujuan ataupun visi perusahaan. Salah satu hal yang dapat membantu pencapaian visi perusahaan adalah seberapa besar komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut. Kinerja yang diberikan oleh karyawan akan berdampak pada tercapinya visi dari perusahaan. Ditinjau dari sudut organisasi, menurut Sopiah (dalam Priansa, 2018) karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan berdampak pada tingginya ketidakhadiran, turn over, kelambanan kerja organisasi yang semakin meningkat, rendahnya kualitas kerja dan berkurangnya loyalitas organisasi. Sebaliknya, jika komitmen organisasi karyawan tinggi akan memberikan pengaruh yang positif bagi kemajuan organisasi tersebut. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara

interpersonal dari salah satu karyawan di Perusahaan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Berikut salah satu cuplikan dari wawancara yang telah dilakukan:

“ Kalau mengenai kinerja yah pastinya ada saja, misalnya keterlambatan karyawan yang paling banyak di temui sih sejauh ini, ketidak hadiran karyawan, kualitas dan loyalitas yang menurun aja sih. Misalnyaa, kalau jam pulang tiba yah pulang besok kerja lagi. Paling ada yang lembur, tapi biasanya dapat upah lembur sih. (Wawancara Interpersonal, pada Senin, 14 September 2020 Pukul 18.00 WIB)

Oleh sebab itu, dalam penelitian ini peneliti melihat dari fenomena mengenai karyawan kontrak yang bekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan, dimana perusahaan tidak mengadakan pengangkatan status kepegawaian dari pegawai yang bekerja kontrak menjadi pegawai tetap. Pada tahun-tahun sebelumnya, pengangkatan di lakukan dengan perekrutan terbuka, dimana karyawan maupun orang di luar perusahaan akan melakukan serangkaian tes yang telah di persiapan. Dengan tidak diadakanya sistem pengangkatan karyawan, sedikit banyaknya akan mempengaruhi komitmen pada karyawan kontrak untuk tetap terikat pada perusahaan dan akan memiliki dampak pada kinerja yang akan dihasilkan. Status pegawai kontrak yang tidak memiliki jaminan akan dipekerjakan dalam jangka waktu yang lama memiliki kemungkinan para karyawan untuk pindah perusahaan atau mencari pekerjaan yang lebih menjanjikan. Berikut ini adalah kutipan dari wawancara inter personal yang dilakukan pada beberapa orang karyawan yang bekerja di kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan:

“ Saya bekerja disini sudah berkisar delapan tahun. Disini tidak ada pengangkatan pegawai kontrak menjadi pegawai tetap, tapi ada perekrutan terbuka yang mengikuti ujian dahulu. Namun selama saya bekerja disini belum ada perekrutan. Walaupun begitu saya tetap betah, karena gaji yang kami terima itu lumayan dan beban kerjanya juga tidak terlalu berat. Lagian kalau mau keluar juga susah, sekarang cari kerja juga sulit walau memang tidak pernah berpikir untuk pindah sih, heheh”(Wawancara Interpersonal dengan OA pada Rabu 16 September 2020 pukul 10.30 WIB).

“ Kadang yah sukak kepikiran jugak, udah jadi pegawai kontrak cukup lama tapi tidak ada pengangkatan. Pernah kepikir buat cari kerjaan di tempat lain, cuman belum tentu lebih baik dari yang sekarang. Di perusahaan ini udah nyaman dan tidak terlalu ketat juga jadi buat pindah juga udah gak kepikiran lagi lah. Berharap aja kedepannya ada perekrutan biar kami yang masih kontrak bisa ikutan, kali aja rezeki dan diangkat.” (kutipan Wawancara dengan Interpersonal dengan AD, pada 14 September 2020 Pukul 11.00 WIB)

Ajai Singh mengemukakan bahwa employee engagement merupakan pernyataan secara psikologis dimana seorang karyawan memiliki kepentingan untuk menentukan kesuksesan sebuah perusahaan dan memiliki keinginan dan motivasi yang kuat untuk berprestasi di luar kemampuannya(dalam Agnes 2017). Umumnya employee engagement bisa dijelaskan bahwa seperti tingkat keterikatan seorang karyawan pada organisasi dan poin-poin yang di aplikasikan seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Karyawan yang tergabung merupakan seorang yang benar-benar serius tergabung dan bersemangat dalam pekerjaan dan organisasi yang merka ikuti. Karyawan juga akan berkontribusi dari kemampuan yang dimilikinya untuk mendukung keberhasilan dari perusahaan tempat ia bekerja. Keterikatan karyawan dapat dilihat pada kondisi karyawan berupaya

mennyelesaikan pekerjaannya dan mengerahkan segala kemampuan dan pikirannya bahkan sampai rela untuk rela bekerja lembur.

Dari kutipan wawancara yang telah di uraikan diatas menunjukkan bahwa karyawan kontrak yang berkerja di perusahaan sempat memikirkan untuk berpindah ke perusahaan lain karena tidak adanya keterikatan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Namun karena beberapa alasan dan pertimbangan mereka tetap bertahan di perusahaan dan tetap memilih bekerja sebagai pegawai kontrak. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kinerja yang di hasilkan karyawan. Karyawan merasa tidak terikat dan tidak benar –benar melakukan pekerjaan yang ada di perusahaan sambil memikirkan mengenai mencari perusahaan lain yang bisa menawarkan mereka keterikatan.

Berdasarkan fenomena dan asumsi yang dipaparkan di latar belakang yaitu karyawan kontrak PDAM Tirtanadi cabang Tuasan masih terdapat sebagian kecil karyawan yang memiliki kinerja kurang baik. Karyawan kontrak yang di kontrak berkala sesuai dengan aturan dan ketentuan yang telah disetujui antara karyawan dan perusahaan. Untuk dikontrak kembali oleh perusahaan, maka karyawan harus berkinerja yang baik pula. Engagement seorang karyawan ikut serta dalam mempengaruhi kinerja dari karyawan. Karyawan yang merasa bahwa dirinya tidak memiliki keterikatan dan menganggap bukan bagian dari perusahaan tidak benar – benar melakukan tugasnya sebagai karyawan dengan baik serta berkurangnya loyalitas dan kemauan sebagai karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Berdasar pada fenomena yang terjadi di lapangan, karyawan kontrak masih memiliki *engaged* yang rendah, sehingga sebagian kecil karyawan tidak

bekerja secara maksimal. Maka dari itu peneliti sangat ingin mempelajari lebih lanjut tentang “Hubungan Antara *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, identifikasi masalah yang ingin di angkat mengenai kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan yaitu fenomena mengenai kinerja karyawan. Permasalahan yang menyangkut kinerja karyawan harus di perhatikan secara serius, karena kinerja yang di dihasilkan akan mempengaruhi performa dari perusahaan atau instansinya. Dalam hal ini, di ketahui bahwa beberapa karyawan masih sering terlambat masuk kantor, tidak ingin tahu dengan kerjaan lain selain pekerjaan yang ia pegang, kurangnya di siplin dalam bekerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu instansi atau perusahaan, salah satunya adalah *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan. Dengan kurangnya *employee engagement* kepada perusahaan, maka kinerja yang di berikan karyawan kepada perusahaan juga tidak maksimal. Maka dari itu, dapat dilihat adanya kaitan antara Employee Engagement terhadap kinerja yang di dihasilkan oleh karyawan.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini terletak pada masalah *employee engagement* serta kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Tirtandi Cabang Tuasan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah; “Apakah terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan ? ”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengukur secara empiris dan memahami hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

F. Manfaat Penelitian

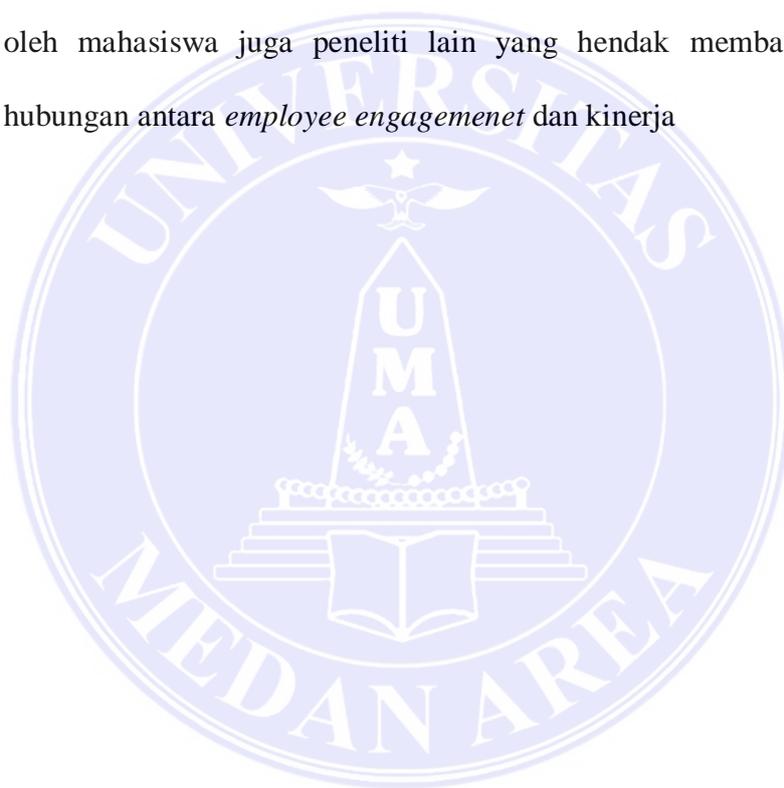
Peneliti berharap dengan dilakukannya penelitian ini mampu memberi manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangsih pemikiran dalam ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan Psikologi Industri Organisasi yang berkaitan langsung dengan penelitian mengenai hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menyumbangkan informas kepada perusahaan bahwa terdapat bebrapa hal yang hendak diperhatikan guna meningktakan kinerja dari karyawan. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan kinerja perusahaan juga ikut meningkat. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan penelitian iini dapat dijadikan referensi oleh mahasiswa juga peneliti lain yang hendak membahas mengenai hubungan antara *employee engagemenet* dan kinerja



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengetian Karyawan

Menurut Abdullah (2014) karyawan itu adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta atau bisnis. Terdapat beberapa rumusan mengenai siapa karyawan itu sebenarnya. Diantara rumusan itu, menurut: Ndraha (1999) menyatakan bahwa sumber daya manusia (*human resources*) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Nawawi (2000) sumberdaya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan. Menurut Wirawan (2001) sumberdaya manusia (SDM) adalah sumberdaya yang digunakan untuk mendorong dan mensinergikan sumberdaya yang lainnya untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Dalam kesuksesan sebuah perusahaan, karyawan merupakan motor penggerak bagi jalannya suatu badan usaha, baik dalam skala kecil maupun dalam skala besar. Karena pada dasarnya karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya campurtangan karyawan, aktifitas perusahaan tidak akan terselesaikan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai (Cut & Rahayu 2017).

Karyawan dapat dibedakan dalam 2 jenis, begitu juga pada karyawan yang bekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Karayawan tetap adalah karyawan yang memiliki hubungan kerja yang tertuang dalam “Perjanjian Kerja Untuk

Waktu Tidak Tertentu” sedangkan hubungan kerja antara karyawan kontra dengan perusahaan tertuang pada Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu) (dalam Anastasia, 2009).

Dari beberapa uraian yang ada di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan merupakan suatu komponen yang sangat penting untuk mencapai visi dari sebuah perusahaan. Karyawan adalah orang yang memberikan dedikasi dan menyumbangkan pemikirannya untuk memajukan sebuah perusahaan dengan mendapatkan gaji atau upah yang telah di sepakati sebelumnya.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tindakan yang ditunjukkan setiap orang secara nyata sebagai prestasi kerja yang dibuat oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, Rivai (dalam Khairani, 2014). Menurut Wirawan (dalam Khairani,2014) kinerja adalah hasil atau fungsi dan indikator dari sebuah pekerjaan atau profesi dalam periode dan kurun waktu tertentu. Menurut Torang (dalam Amanda,2017) Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas dari hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsi yang berpegang pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat digolongkan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi.

Kinerja menurut Whitemore (dalam Susylawati 2002) mempunyai dua arti, pertama kinerja merupakan pelaksana fungsi – fungsi yang dituntut dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai kebutuhan minimal untuk berhasil. Kedua, kinerja merupakan suatu tindakan, prestasi, atau penampilan umum dari keterampilan. Byars dan Rue (dalam Susylawati, 2002) menyatakan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang mengiringi pekerjaan seseorang individu. Menurut (Robins, 2006) Kinerja adalah upaya atau kesuksesan seseorang secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan, dibandingkan dengan bermacam kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau kriteria.

Berdasarkan teori diatas, maka dapat disimpulkan bahawa Kinerja merupakan suatu aktivitas yang di lakukan individu maupun kelompok dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah di tentukan sesuai atau lebih baik dari apa yang diharapkan. Kinerja merupakan bentuk pencapaian atau taraf keberhasilan dari target yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya menurut Handoko (2020) yaitu;

a. Motivasi

Motivasi adalah faktor pendorong yang penting yang menjadi penyebab manusia melakukan pekerjaan dengan adanya kebutuhan yang

harus dipenuhi. Kebutuhan yang harus dipenuhi tersebut berkaitan dengan sifat manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam pekerjaannya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat terlihat dari sikap positif karyawan pada pekerjaan atau tugas dan semua hal yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c. Tingkat stres

Stres merupakan suatu keadaan dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat menghambat kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu proses pekerjaan mereka.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja berupa; tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran atau pengaturan cahaya dalam ruang kerja.

e. Sistem kompensasi

Kompensasi adalah tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Maka, pemberian kompensasi yang benar dapat membuat karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi yang menetapkan rangkaian kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Rangkaian pekerjaan harus jelas agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Siddhanta dan Roy (2010) menyatakan bahwa employee engagement dapat membuat kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, kesetiaan pelanggan, hingga profitabilitas. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang menjadi akibat terciptanya employee engagement yang tinggi. Hal tersebut didukung pula oleh Robinson dan Little (dalam Ramadhan & Sembiring, 2014) yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan.

Sedang Ravianto (1990) menambahkan faktor kinerja kerja karyawan yaitu: pendidikan, kemampuan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, nilai gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berpartisipasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah hasil atau kesuksesan yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri.

Dari teori di atas, dapat dilihat ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang menentukan kesuksesan kinerja karyawan yaitu employee engagement, yang mempengaruhi kinerja, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas. Faktor lain menurut yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Handoko seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

3. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2001) ada beberapa aspek dalam kinerja antara lain :

- a. *Work of Quality*, yaitu kualitas kerja yang didapat berdasarkan syarat-syarat ketentuan dan kesiapan yang tinggi pada akhirnya akan menghasilkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta hasil kerjanya bermanfaat.
- b. *Promptness*, berhubungan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang ditentukan. Setiap pekerjaan diupayakan agar selesai tepat waktu agar tidak mengganggu pekerjaan yang lainnya.
- c. *Inisiative*, yaitu yang memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas serta tanggung jawab. Bawahan ataupun

karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa terus menerus bergantung kepada atasan.

- d. *Capability*, yaitu yang berhubungan dengan bagaimana kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh bawahan dan bagaimana kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya atau potensi yang ada.
- e. *Communication*, yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan atau karyawan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menjalin kerjasama yang lebih baik dan akan membuat hubungan yang semakin kuat antara para pegawai dan atasan, perasaan itu juga akan menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Menurut Sukardi (dalam Siti Chadijah 2014) terdapat beberapa aspek dalam kinerja, sebagai berikut :

- a. *Self Confidence*, yaitu adanya kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri untuk bekerja mandiri, bersikap optimis dan dinamis dan memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin
- b. *Originality*, yaitu kemampuan untuk menciptakan hal-hal yang baru, kreatif dan cakap dalam berbagai bidang dan memiliki pengetahuan maupun pengalaman yang cukup banyak.
- c. *Task Oriented* yaitu tingkah laku yang tertuju untuk menyelesaikan tugas, adanya dorongan kuat untuk mengambil resiko dan menerima segala konsekuensi yang terjadi sehubungan dengan tugasnya.

- d. *Future Oriented*, yaitu kemampuan untuk menganalisis kejadian-kejadian yang akan terjadi secara rasional berdasarkan informasi-informasi atau kenyataan-kenyataan yang mendukungnya.
- e. *Risk-talking* merupakan kemampuan untuk mengambil resiko atas hal-hal yang dikerjakannya, dan apabila gagal tidak akan menyalahkan orang lain tetapi selalu introspeksi diri terhadap hambatan untuk mencapai tujuannya.
- f. Orientasi pada manusia (*People Oriented*), dalam tindakannya selalu mempergunakan orang lain sebagai umpan balik terhadap apa yang sudah dikerjakan, baik langsung maupun tidak langsung terhadap penilaian kesempurnaan dari hasil karyanya.

Dari pemaparan teori diatas, maka kita dapat menyimpulkan aspek kinerja yaitu, karyawan memiliki kualitas kerja yang sesuai, kesesuaian waktu dalam melaksanakan tugas yang di berikan, kesadaran diri, keterampilan, serta interaksi atau komunikasi.

4. Kriteria Kinerja Karyawan

Untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual ada enam kriteria, salah satunya kriteria kinerja menurut (Robbins, 2002) yaitu :

- a. Kualitas kerja, Kualitas kerja bisa ditinjau dari tanggapan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, Kuantitas kerja dapat ditinjau dari tanggapan karyawan terhadap jumlah kegiatan yang diberikan beserta hasilnya.

- c. Ketepatan waktu , Ketepatan waktu bisa diukur dari tanggapan karyawan terhadap suatu kegiatan yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- d. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap bagian dalam penggunaan sumber daya, efektivitas kerja karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat kemampuan dimana seseorang melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau arahan dari orang lain atau pengawas.
- f. Komitmen kerja, merupakan kondisi dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab kepada organisasi.

Menurut Hani Handoko (2000) ada 3 kriteria penilaian kinerja, sebagai berikut:

1. Penilaian berdasarkan hasil, merupakan penilaian berdasarkan target serta ukurannya spesifik dan dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku merupakan penilaian tingkahlaku atau perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan judgement merupakan penilaian berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan,

integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Dari penjelasan mengenai kriteria kinerja yang telah di paparkan, menurut Robbins yaitu Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

C. Employee Engagement

1. Pengertian Employee Engagement

Harter (dalam Meuthia, 2012) mendefinisikan *employee engagement* sebagai bentuk keterlibatan individu dan kepuasan serta antusiasmenya dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, bahwa *employee engagement* sebagai sejumlah usaha yang diberikan melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan (*discretion effort*) dalam bekerja. Karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan akan terikat secara emosional dan intelektual kepada perusahaan dan akan memberikan usaha terbaiknya melampaui apa yang diharapkan dalam suatu pekerjaan. Tritch (dalam Meuthia, 2012), terdapat suatu definisi yang sering digunakan oleh salah satu lembaga konsultan yang bergerak dalam bidang sumber daya manusia yaitu Gallup Organization. Menurut Gallup Organization, karyawan yang memiliki nilai *engagement* merupakan para pekerja yang terlibat secara penuh dan antusias pada pekerjaan mereka.

Siddhanta dan Roy (2010) menyatakan bahwa “*employee engagement* dapat membuat kesuksesan bagi perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan

pelanggan, kesetiaan pelanggan, dan profitabilitas” karena itu kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang dapat membuat tingginya *employee engagement* (keterikatan karyawan). Beberapa riset dari peneliti juga mengatakan adanya hubungan positif dari *employee engagement* dengan perusahaan atau organisasi yang dapat mengarah pada profitabilitas dan kinerja menjadi lebih baik (Choo et dalam Prahtiwi, 2018).

Dari teori diatas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan sikap positif yang diberikan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang ditunjukkan dengan loyalitas yang tinggi pada perusahaan, memiliki antusias dalam bekerja, mampu bekerjasama dengan karyawan lain, berbicara positif mengenai perusahaan, dan berbuat melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

2. Faktor-faktor Employee Engagement

Banyak penelitian terkait dengan faktor yang memicu *employee engagement* telah ditemukan, salah satunya faktor *employee engagement* menurut (Saks,2006) yaitu;

a. *Job Characteristics* (Karakteristik Pekerjaan)

Karakteristik pekerjaan disini memiliki lima inti yaitu *skill*(keterampilan), *variety*(variasi), *task identity*(identitas tugas), *task significance*(signifikansi tugas) dan *feedback form job*.

b. *Rewards and recognition* (imbalan dan pengakuan)

Rendahnya penghargaan dan pengakuan atas kinerja karyawan dapat mengarah pada loyalitas kaaryawan.

c. *Perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan)

Dukungan yang dirasakan sangat tinggi memiliki kemungkinan karyawan untuk lebih terikat kepada pekerjaan dan juga kepada organisasi.

d. *Perceived supervisor support* (dukungan dari atasan)

Minimnya dukungan yang di berikan atasan menjadi faktor penting terkait karyawan tidak maksimal dalam bekerja, selain itu pengaruh atasan di percaya menjadi faktor yang sangat penting dalam membangun *engagement*.

e. *Procedural and distributive justice* (keadilan prosedural dan distribusi)

Konsisten dalam pengalokasian dan pendistribusian serta rewards bagi karyawan mengacu pada keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan dalam menentukan jumlah distribusi pada sumber dayanya sehingga dapat mempengaruhi *engagement*.

Menurut Bakker (dalam Megani, 2009), menyatakan bahwa ada tiga faktor dalam *employee engagement*, yakni :

- a. *Job Resources*, merujuk pada aspek fisik, sosial, dan organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan karyawan mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan, serta mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan personal.
- b. *Salience of Job Resources*, merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.
- c. *Personal Resources*, merujuk kepada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang

engaged akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena mereka memiliki skor *ekstraversi* (kenyamanan) dan *conscientiousness* (kesungguhan/ tanggung jawab) yang lebih tinggi, serta memiliki skor *neuroticism* (kecemasan) yang lebih rendah.

Dari uraian yang telah dipaparkan diatas maka disimpulkan, faktor – faktor yang mempengaruhi *employee engagement* berupa karakteristik pekerjaan, adanya imbalan yang sepadan serta pengakuan, dukungan dari organisasi maupun atasan kepada karyawannya, serta keadilan dalam penentuan banyaknya distribusi karyawannya.

3. Aspek-Aspek Employee Engagement

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) dimensi atau aspek-aspek dari *employee engagement* ada tiga antara lain:

a. Aspek *Vigor* (Kekuatan)

Aspek *Vigor* adalah aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kemauan untuk berusaha dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha, memiliki energi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, teguh dalam menghadapi kesulitan

b. Aspek *Dedication* (Dedikasi)

Aspek *dedication* ditandai dengan perasaan yang penuh akan makna, semangat, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang mempunyai dedikasi yang tinggi secara kuat mengenali

pekerjaannya karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Selain itu, biasanya akan memiliki rasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya

c. Aspek *Absorption* (Absorpsi)

Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang tinggi dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan melupakan semua yang ada disekitarnya. Individu yang mempunyai *absorption* yang tinggi biasanya merasa senang jika perhatiannya tersita oleh pekerjaan, tenggelam dalam pekerjaannya dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Hasilnya, apapun yang ada di sekitarnya akan terlupa terlupa dan waktu terasa berlalu sangat cepat.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Wellins (2005) ada tiga aspek yang dapat di gunakan untuk melihat *employee engagement* yaitu:

- a. *Enjoy*, seseorang akan merasa lebih bahagia jika pekerjaan yang ia lakukan sesuai dengan keterikatan serta kemampuan yang dimiliki.
- b. *Belief*, seorang karyawan akan merasa *enganged* jika pekerjaan yang dilakukan dapat memberi kontribusi pada diri sendiri, lingkungan, serta organisasinya.
- c. *Valued*, seseorang menginginkan kontribusi yang ia lakukan dihargai dan diakui. Bentuk pengakuan ataupun penghargaan yang di beri dapat berupa pujian, bonus atau upah, gelar, serta jaminan kesehatan dan lain sebagainya.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek - aspek *employee engagement* yaitu aspek Vigor berupa antusias individu melakukan pekerjaan, disertai dengan *dedication* berupa fokus dan keinginan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, serta aspek *absorption* dimana individu memiliki konsentrasi yang tinggi dalam penyelesaian tugas.

4. Tipe – tipe Employee Engagement

Menurut Gallup Organization (dalam Arfah, 2019) ada beberapa tipe karyawan berdasarkan tingkat *Employee Engagement*, Gallup mengelompokkannya menjadi 3 jenis pegawai yaitu:

a. *Engaged* (Terikat).

Pegawai yang *engaged* atau terikat merupakan seorang yang membangun di dalam suatu instansi. Mereka cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan. Pegawai yang *engaged* akan bersedia untuk menyerahkan kekuatan dan mengembangkan kemampuan mereka secara maksimal dalam bekerja sehingga instansi bisa berkembang.

b. *Not Engaged* (Tidak Terikat)

Pegawai yang memiliki tipe ini lebih fokus kepada tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Para pegawai ini tidak loyal terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Mereka hanya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang instansi bayar kepada mereka.

Dalam menyelesaikan tugasnya, mereka selalu harus di perintah atasan dan cenderung tidak memiliki energi ketika bekerja.

c. *Actively Disengaged* (Melepaskan Diri Secara Aktif)

Pegawai yang memiliki tipe ini tidak bahagia dan menunjukkan ketidak bahagiaan mereka di tempat kerja. Mereka menyebarkan hal - hal negatif dalam setiap kesempatan. Pegawai ini secara konsisten menentang atau melawan segala sesuatunya. Setiap hari, pegawai ini secara terus menerus mengeluarkan pendapat negatif yang merusak mood dan pekerjaan rekan- rekannya. Pegawai yang *actively disengaged* secara emosi dan secara kognitif berpisah dengan pekerjaan mereka, Mereka memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan meski secara fisik mereka berada di sana. Karyawan ini merasa tidak puas, tidak bahagia berada di dalam perusahaan dan jelas mempunyai pandangan yang negatif terhadap perusahaan, Hal ini akan mempengaruhi dan berdampak buruk bagi instansi.

Menurut Robison dalam Arumi dan Gustomo (2012) karyawan dapat dibedakan sesuai dengan tipe – tipe tingkatan *employee eengagement*. Berikut tiga pengemlompokan menurut Ribson:

- a. *Engaged*, karyawan yang *engaged* disebut juga sebagai seorang pembangun. Karyawan selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Karyawan ini bersedia menggunakan bakat dan kemampuan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan semangat dan selalu berinovasi agar perusahaan maju dan berkembang.

- b. *Not engaged*, karyawan tipe ini lebih fokus pada tugas dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan itu. Mereka selalu menunggu perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.
- c. *Actively disengaged*, karyawan tipe ini secara konsisten menunjukkan perlawanan pada seluruh aspek. Mereka cenderung melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan setiap harinya, tipe *actively disengaged* ini melemahkan apa yang dilakukan oleh pekerja yang *engaged*.

Dari penjelasan teori di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tipe-tipe *employee engagement* menurut Galup terbagi menjadi 3 kelompok pegawai berdasarkan tingkat engagementnya antara lain; pegawai yang merasa terikat dan peduli pada perusahaan, pegawai *not engaged* dimana pegawai hanya mengerjakan apa yang di perintahkan serta tipe pegawai *actively disengaged* (Melepaskan Diri Secara Aktif) dimana pegawai menentang semua kebijakan konsisten perusahaan.

D. Hubungan Antara Employee Engagement dengan Kinerja

Perkembangan dan kesuksesan sebuah perusahaan tak lepas dari kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Maka karena itu perusahaan mengharapkan hasil kinerja karyawan yang baik dalam menyelesaikan segala program kerja yang telah di tetapkan guna mencapai misi dari perusahaan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor tersebut *employee engagement* atau keterlibatan. Ketika karyawan memiliki keterikatan (*engaged*) yang tinggi kepada perusahaan, maka karyawan tersebut akan memberikan seluruh

kemampuan dan usaha terbaiknya untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan (Fisher et al.; dalam Elisabeth 2012)

Penilaian kinerja karyawan di perlukan guna menjadi bahan evaluasi untuk kinerja karyawan yang lebih baik kedepannya. Menurut Perrin's Global Worldforce Study (2003). Keterikatan karyawan sebagai kesediaan dan kemampuan individu karyawan untuk mewujudkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, dengan memberikan kontribusi pemikiran dan upaya yang berkelanjutan. Keterikatan karyawan merupakan suatu komitmen untuk menginvestasi waktu, kemampuan, kesediaan, untuk pencapaian sasaran dan tujuan organisasi untuk mewujudkan kepuasan individu dan menunjukkan loyalitas pada organisasi.

Pada penelitian yang telah dilakukan Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017) yang mengangkat judul penelitian Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata memperoleh hasil bahwa *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 50 orang karyawan dengan teknik pengambilan *sampling* jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa *Employee Engagement* (X) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan dengan meningkatnya *Employee Engagement* terhadap karyawan PT. Tirta Rejeki Dewata maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan secara signifikan.

Berdasarkan penelitian yang di tulis oleh Shindie. A, Muhammad. S, dan Lindawati (2015) yang berjudul Pengaruh budaya organisasi dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) area Bekasi . Jumlah populasi dalam penelitian sebesar 89 karyawan dengan sampel 73 di dapat dengan menggunakan rumus *Slovin*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *mixed method sampling*. Penelitian ini menyatakan hasil yang positif. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement. Semakin baik nilai budaya organisasi dianut oleh karyawan maka akan semakin tinggi juga tingkat *employee engagement* di PT PLN (Persero) Area Bekasi. Dari hasil penelitian ini employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi tingkat *employee engagement* maka tidak terjadi peningkatan kinerja karyawan di PT PLN.

Dalam penelitaian yang telah di lakukan oleh Nabilah Ramadhan& Jafar Sembiring (2014) yang berjudul Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk mendapatkan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan HCC Telkom yang termasuk pada golongan Band III, IV, V, dan VI. Teknik sampling yang di gunakan adalah sampling jenuh. dengan pengolahan data dalam statistik deskriptif, mendapatkan kesimpulan bahwa tingkat *Employee Engagement* di Human Capital Center Telkom, termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 81,81%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rasa keterikatan yang timbul dari karyawan HCC Telkom terhadap perusahaan sangat tinggi.

Dalam Penelitian Decky Archiles Winowoda (2018) dengan judul Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Responden penelitian adalah 50 orang karyawan hotel yang terdiri dari 12 divisi berbeda. Metode pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioer skala likert dan dalam menganalisis data menggunakan regresi linear berganda dan analisis deskriptif serta menggunakan pengolahan data SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan, t penelitian diperoleh sebesar $7,442 > t$ tabel sebesar 2,016 sehingga H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama “Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan” terbukti.

Dalam penelitian Auzzi Anisa (2013) dengan judul pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Chandra Sakti Utama Leasing Jakarta. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei yang menggunakan teknik total sampling terhadap karyawan non-manajerial PT. Chandra Sakti Utama Leasing (Jakarta) yang berjumlah 60 responden Penelitian ini mendapatkan hasil bahwasanya *Employee Engagement* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Lewiuci dan Ronny H. Mustamu (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatif. Populasi dalam penelitian ini

adalah semua karyawan pada subjek penelitian yang berjumlah 80 orang. Teknik penentuan sampel (sampling) menggunakan teknik sensus sehingga semua anggota populasi dijadikan sample. Penelitian ini mengatakan bahwa Variabel vigor (X1), dedication (X2) dan absorption (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di subjek penelitian hal ini membuktikan bahwa *Employee Engagement* memberikan pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik nilai *Employee Engagement* yang dianut oleh karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh M. Fattah Akbary (2015) yang berjudul Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, dengan jumlah populasi sebanyak 56 orang karyawan. Dalam penelitian ini mendapatkan hasil uji hipotesis nilai thitung sebesar 10,027 yang lebih besar dari nilai ttabel yaitu sebesar 1,67 menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian analisis korelasi menghasilkan nilai koefisien r sebesar 0.807 atau 80,7%, dapat dikatakan adanya hubungan yang sangat kuat antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus (2016), yang mengangkat judul penelitian Analisis Pengaruh *Employee Engagement* Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Individu Karyawan (Studi Kasus Pada PT INTI (PERSERO)). Sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah 89

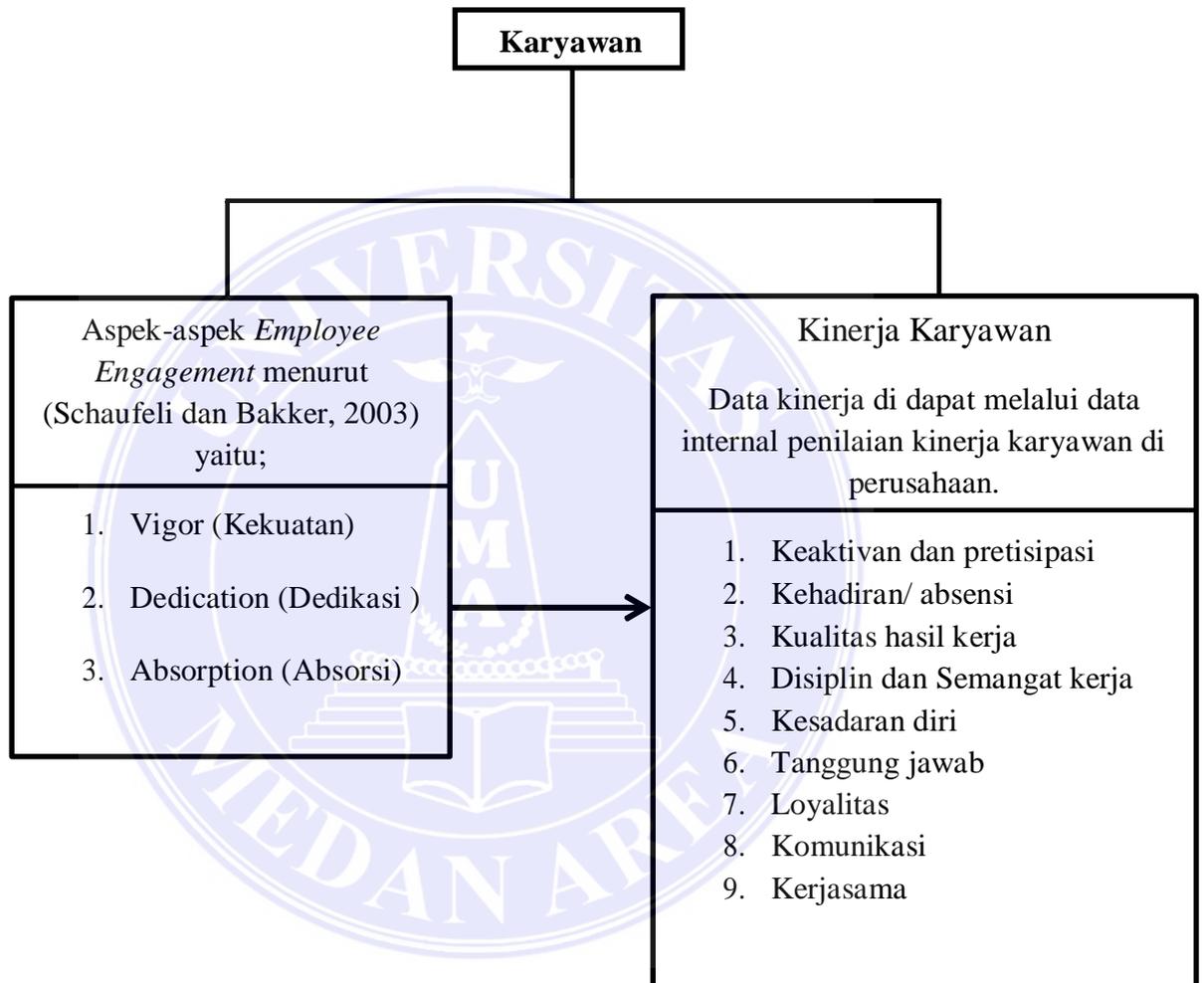
sampel, kuesioner yang disebarakan terhadap karyawan PT INTI (Persero) sebanyak 100 kuesioner. Dalam penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh signifikan antara *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* secara simultan terhadap kinerja individu karyawan di PT INTI (Persero) dimana pengaruh tersebut adalah kuat dengan R square 63,5%.

Dalam penelitian Cindy Chandra dan Ir. Marcus Remiasa (2018) dengan judul penelitian Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intiland Grande. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuuesioner pada 68 orang karyawan. Serta analaisis data yang dilakukan dalam penelitian menggunakan analosa regresi lenear berganda dengan alat uji SPSS versi 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Intiland Grande di Head Office.

Berdasarkan uraian dan penelitian yang telah di lakkukan sebelumnya dapat kita simpulkan bahwa Kinerja karyawan sangat di pengaruhi oleh *Employee Engagement*. Karyawan yang memiliki *employee engagement* akan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan dan memberikan seluruh kemampuan yang di miliknya dalam mengerjakan segala tugsnya, yang akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan berdampak baik pula pada kemajuan perusahaan. Demikian sebaliknya, jika seorang karyawan yang tidak memiliki *engaged*, maka dapat diasumsikan karyawan akan sulit menghasilkan kinerja yang baik.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atas penelitian ini diilustrasikan dalam bagan sebagai berikut :



E. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diajukan hipotesis yaitu terdapat hubungan yang positif antara *employee engagement* dengan kinerja pada karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Dengan asumsi bahwa semakin *engaged* seorang karyawan maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Begitu juga sebaliknya, semakin tidak *engaged* seorang karyawan maka semakin buruk kinerja yang di hasilkan.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan gambaran langkah dalam suatu penelitian untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji suatu kebenaran pengetahuan secara ilmiah. Metode yang digunakan harus sesuai dengan objek penelitian dan tujuan penelitian yang akan dicapai secara sistematis. Dalam bab ini akan dibahas mengenai bagaimana penelitian ini akan dilakukan, maka akan diuraikan; mengenai tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, uji analisis data dan metode analisis data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyanto (2008) Variabel penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti, yang memiliki variasi antara yang satu dengan yang lainnya dalam kelompok tersebut. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel, yaitu:

1. Variabel terikat: Kinerja Karyawan.
2. Variabel bebas: *Employee Engagement*.

B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Emplooyee Engagement*

Employee engagement merupakan sikap positif yang diberikan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang ditunjukkan dengan loyalitas yang tinggi pada perusahaan, dimana karyawan memiliki antusias dalam bekerja dan mampu bekerja sama dengan karyawan lain. *Employee engagement* dalam penelitian ini diukur menggunakan metode skala yang dibuat peneliti dengan menggunakan aspek – aspek *employee engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli (2006), yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* artinya sebagai level berenergi yang tinggi, dan tidak mudah lelah. *Dedication* diartikan sebagai keterlibatan, serta *Absorption* diartikan sebagai konsentrasi dan minat yang tinggi dalam perusahaan.

2. Kinerja Karyawan

Data mengenai kinerja dalam penelitian ini menggunakan data dokumentasi yang diambil dari perusahaan dalam bentuk laporan bulanan dari data penilaian kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo,2007). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda yang memiliki

karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diamati dan kemudian di tarik kesimplannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan dengan jumlah 64 Karyawan.

2. Sampel

Sampel dapat diartikan sebagian individu yang diteliti. Sugiono (2016) berpendapat bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Besar anggota sampel yang harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar kesimpulan yang berlaku untuk populasi dapat dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian sampel yang digunakan adalah keseluruhan karyawan kontrak yang bekerja pada PDAM Tirtanadi cabang Tuasan dengan jumlah 34 orang anggota karyawan. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mencerminkan keadaan populasinya, maka harus digunakan teknik pengambilan sampel yang benar.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Metode atau teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Arikunto (2016) berpendapat bahwa *purposive sampling* merupakan teknik mengambil sampel berdasarkan adanya pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya, dan tidak berdasarkan random, daerah atau strata. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang bekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan sejumlah 34 orang sampel.

Adapun karakteristik pemilihan sampel yang digunakan untuk memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Sampel yang di gunakan yaitu seluruh karyawan kontrak.
- b. Masa kerja minimal 3 Tahun di Perusahaan PDAM Tirtanadi.

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiono (2013), kualitas data hasil penelitian dipengaruhi oleh kualitas pengumpulan data atau kualitas alat ukurnya. Jika alat pengambilan datanya cukup reliabel dan valid, maka datanya juga akan cukup reliabel dan valid bila digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Maka dari pendapat diatas dapat disimpulkan, pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam penelitian karena data yang di dapat akan digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala. Skala pada dasarnya bertujuan untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur agar tidak terjadi kesalahan dalam menentukan teknik analisis data dan tahapan penelitian. Skala yang di gunakan berupa skal *employee engagement* dan Kinerja karyawan di lihat dari penilaian kinerja dari perusahaan.

1. Skala Employee Engagement

Dalam penelitian ini pengolahan data yang di dapat dari hasil kuesionerakan menggunakan metode Skala Likert. Skala Likert memiliki variasi jawaban dalam bentuk pertanyaan seperti sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju dimana setiap alternatif jawaban di berikan poin 1 (satu) sampai 4 (empat). Pertanyaan yang di berikan akan di bagi menjadi pertanyaan *favorable*

dan *unfavorable*. Berikut merupakan cara penilaian dengan menggunakan 4 kategori jawaban. Untuk pemberian poin pada aitem *favorable*, skor pada pilihan Sangat Setuju (SS) adalah 4, Setuju (S) adalah 3, Tidak Setuju (TS) adalah 2, dan untuk Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 1. Untuk bobot nilai aitem *unfavorable* pada pilihan Sangat Setuju (SS) adalah 1, Setuju (S) adalah 2, Tidak Setuju (TS) adalah 3, dan untuk Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 4. Tidak menggunakan skor 0 (nol) karena sifat jawaban yang tidak mutlak antara Ya atau Tidak.

2. Kinerja Karyawan

Pada kinerja karyawan, data kinerja dalam penelitian ini menggunakan data laporan bulanan dari data penilaian kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Untuk mengungkap kinerja karyawan di perusahaan Tirtanadi Cabang Tuasan memiliki penilaian antara lain (1) Keaktifan dan partisipasi, (2) Kehadiran, (3) Kualitas hasil Kerja, (4) Disiplin dan Semangat Kerja, (5) Kesadaran Diri, (6) Tanggung Jawab, (7) Loyalitas, (8) Komunikasi, (9) Kerjasama. Penilaian kinerja untuk setiap karyawan dilakukan setiap 6 bulan sekali dalam setahun. Adapun Skor dalam kategori yang ada pada PKP (Penilaian Kinerja Pegawai) perusahaan adalah sebagai berikut:

Kriteria Penilaian Pegawai	Kategori Nilai
Sangat Baik (SB)	Nilai : 125- 147
Baik (B)	Nilai : 107- 124
Cukup Baik (CB)	Nilai : 91-106
Sedang (S)	Nilai :80-90
Kurang (K)	Nilai : s/d 79

F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah pertanyaan pada kuesioner yang telah disusun. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisis *Product Moment* dari *Pearson*, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor alat ukur. Skor total adalah nilai yang didapat dari hasil penjumlahan seluruh skor item korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien dari *Pearson* dengan menggunakan validitas sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Keterangan

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y
- $\sum xy$: Jumlah hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y
- $\sum x$: Jumlah skor keseluruhan butir tiap subjek
- $\sum y$: Jumlah skor total tiap subjek
- $\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor X
- $\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor Y
- N : Jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataannya adalah konsisten atau

stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran ini dilakuakn dengan alat bantu SPSS uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0.70 (Nunnally dalam Ghozali,2016).

Analisis realibilitas skala employee engagement dapat di pakai metode AlphaCronbach's dengan rumus berikut :

$$\alpha_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum x_i^2}{n^2} \right)$$

Keterangan

- α_{11} = Reliabilitas yang dicari
- n = Jumlah item pertanyaan yang di uji
- $\sum x_i^2$ = Jumlah varians skor tiap item
- $\sum x^2$ = Varians total

G. Metode Analisi Data

Bedasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* , dengan tujuan utama penelitian ini, yakni ingin melihat apakah ada hubungan antara employee engagement dengan kinerja karyawan. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Productmoment*.

Dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left\{ \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n} \right\} \left\{ \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} \right\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel y (total skor dari seluruh item)
- $\sum xy$: Jumlah dari hasil perkalian antara V_x dan V_y
- $\sum x$: Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

- $\sum \square$: Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 $\sum \square^2$: Jumlah kuadrat skor
 $\sum \square^2$: Jumlah skor kuadrat Y
 \square : Jumlah subjek

Analisis data digunakan untuk melihat hubungan antara employee engagement dan kinerja pada karyawan. Sebelum diajukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis terhadap variabel-variabel penelitian yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal. Uji normalitas digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik atau tidak (Santoso, 2010)

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat. Uji linearitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear atau tidaknya suatu distribusi dari data penelitian (Riadi, 2006)

BAB V

KESIMPULAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan serta saran mengenai hasil yang didapat dari penelitian ini. Diawal dijelaskan temuan serta kesimpulan dari hasil penelitian ini dan pada bagian selanjutnya akan mengemukakan ide-ide yang dapat diaplikasikan oleh pihak terkait.

A. Kesimpulan

Berlandaskan pada hasil analisis pembahasan, peneliti dapat menarik kesimpulan seperti dibawah ini :

- 1 Bersumber pada hasil hitung yang menggunakan korelasi *product moment* maka ditemukan hubungan positif yang relevan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan pada karyawan PDAM Tirtanadi Cab.Tuasan dimana koefisien korelasi $r_{pq} = 0,465$ dengan signifikan P linierity = $0.001 < 0,05$ dengan artian semakin *engaged* seorang karyawan maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Begitu juga sebaliknya, semakin tidak *engaged* seorang karyawan maka semakin buruk kinerja yang di hasilkan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Kontribusi *employee engagement* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 21,6%.
- 2 Dari hasil penelitian ini *employee engagement* yang dimiliki karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan dikategorikan tinggi, dinilai dari rata-rata empirik yang diperoleh (97,68) lebih besar dibandingkan nilai rata-rata hipotetik (77,5). Selain itu diketahui bahwa kinerja karyawan PDAM

Tirtanadi Cabang Tuasan juga dikategorikan tinggi, yang bisa dicermati dari nilai mean empirik yang di peroleh sebesar (100,62) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (77,5).

B. Saran

Bersumber pada hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diperoleh, berikut poin-poin yang bisa dijadikan saran:

1 Saran Kepada Subjek Penelitian

Dengan adanya hubungan yang positif antara *employee engagement*, dengan kinerja karyawan, diharapkan karyawan akan tetap menjaga semangat dan kinerja dalam bekerja yang sudah baik. Seperi lebih memiliki semangat yang lebih lagi, dimana dapat ditandai dengan lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya, menggali potensi dengan belajar sesuatu diluar dari tugasnya, datang tepat waktu, serta menjaga kerjasama yang baik antara karyawan yang lainnya. Hal tersebut dapat membuat keadaan di lingkungan kerja lebih terasa nyaman dan produktif, agar tidak tercipta hal-hal yang merugikan secara pribadi maupun perusahaan.

2 Saran Kepada Instansi/ Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dinyatakan bahwa para karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan mempunyai *employee engagement* dan kinerja karyawan yang dikategorikan tinggi. Maka sebab itu, diharapkan kepada pihak perusahaan senantiasa memberikan traning ataupun seminar pada karyawan yang bekerja di sana agar semangat kerja karyawan mendorong, sehingga menghasilkan kinerja yang tetap maksimal sehingga

tujuan yang dimiliki oleh instansi atau perusahaan serta orang-orang yang bekerja di dalamnya terpenuhi. Hingga pengaruh yang positif tersebut, mampu mendatangkan sumbangan yang baik untuk mendukung visi dan misi perusahaan.

3 Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Secara keseluruhan, hasil penelitian memaparkan bahwa *employee engagement* memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 21,6%. Maka masih terdapat 78,4% aspek lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Sadar bahwa penelitian yang dilakukan memiliki kekurangan, karena itu diharapkan pada penelitian berikutnya agar dapat mengkaji aspek lain yang berkaitan atau yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kemampuan diri, dukungan yang diterima, hubungan karyawan dengan organisasi serta keterlibatan dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbary M.Fattah. 2015. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika* Vol.2, No.2. Universitas Telkom: Bandung
- Annisa, Auzi. 2013. Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. Chandra Sakti Utama Leasing. *Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi Niaga Fisip Universitas Indonesia*. Jakarta.
- Arfah,F. 2019. Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (Bnnp-Su). *Skripsi*. Medan: Universitas Medan Area.
- Arikunto, S. (2006), "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*", Jakarta: Rineka Cipta.
- Arumi Anindita D., dan Gustomo A. 2012. Proposals For Improving Job Performance Through Employee Engagement at PT.X. *Institut Teknologi Bandung. The Indonesian Journal Of Business Administration*, 484-488.
- Azwar. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi Revisi. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- Bagus I. (2016). Analisis Pengaruh Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Individu Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Inti (Persero). *Jurnal. Tenaga Pengajar. Universitas Nurtanio Bandung. Bandung*.
- Bakker, A., Demerouti, E., Xanthopoulos, D. (2011). How do Engaged Employees Stay Engaged?. *Articulo Original Institute of Psychology, Woudestein*.
- Bungin, Burhan. (2005). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana Predana MediaGroup.
- Chandra,C & Remiasa,Marcus (2018) Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt Intiland Grande. *Jurnal. Program Studi Menejemen. Universitas Kristen Petra: Surabaya*.
- Choo, Ling Suan, Norslah Mat and Mohammed Al-Omari. (2013). *Universiti Sains Malaysia–Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of MalaysianElectronic Manufacturing Firms* Vol. 14,ISSN 1751-5637, 3-4. Retrieved fromEmeraldInsight.

- Choirul Yongky A (2018) “Pemodelan Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi kinerja karyawan PT, Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah Menggunakan Structural Equation Modeling”, Skripsi Matematika, Komputasi, Dan Sains Data. Institut Teknologi Sepuluh Nopember: Surabaya
- Cut & Rahayu. (2017), “*Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara*”, Medan: Jurnal Psikologi Universitas Medan Area.
- Handoko, T. Hani. 2001a. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoyo.A &Setiawan Roy.(2017), “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata, Jurnal Manajemen Bisnis. Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 5, No 1.Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Hapsari Anastasia. (2009), “*Perbedaan TinngkatKepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak*”. Skripsi Psikologi. Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi AksaraHandoyo, AW & Setawan,R. 2017. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata, Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 5, No 1. Universitas Kristen Petra:Surabaya
- Hasmayni, B. (2020). The Difference of Academic Procrastination between Students Who Are Active and Not Active in Organizations Student Activity Units in the Faculty of Psychology, University of Medan Area. Britain International of Linguistics Arts and Education (BIoLAE) Journal, 2(1), 411-421.
- Hasmayni, B. Relationship between Service Quality and the Students’ Loyalty in Using Railway Services of Sribilah Medan in Indonesia.
- Hasmayni, B. (2019). Prediction of Junior High School National Examination Score on the Learning Achievement In High School Students In Medan. Proseding Seminar International. NICCT. In Proceedings of the First Nommensen International Conference on Creativity & Technology, NICCT. Jilid (Vol. 1, pp. 2-19).
- Hasmayni, B., Siregar, F. H., & Aziz, A. (2019, December). Establishment of Character Through Boarding School Education in Students in Pondok Pesantren. In 4th Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2019) (pp. 318-321).

- Hasmayni, B. (2014). Hubungan antara kepercayaan diri dengan penyesuaian diri remaja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 6(2), 98-104.
- Hasmayni, B., & Lumbanbatu, J. S. (2019). GAMBARAN LIFELIFESTYLE PADA MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI PENGGUNA IPHONE DI UNIVERSITAS MEDAN AREA. *JURNAL TEKNOLOGI KESEHATAN DAN ILMU SOSIAL (TEKESNOS)*, 1(1), 9-16.
- Joushan,S, Syamsun,M. Kartika,L.(2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi*. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM). InstitutPertanian Bogor. Bogor.
- Lewiuci.P, Ronny H, Mustamu (2016) “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin”, *Jurnal Menejemen*. Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Mangkunegara, A,A, Anwar Prabu (2005). *Mnajemen sumber daya manusia perusahaan*.Bandung:PT. Remaja Rosadakarya.
- Megani, A. (2009). *Hubungan Antara Employee Engagement Dan Kesiapan Karyawan Untuk Berubah*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Depok.
- Meuthia, F. (2012). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Employee Engagement pada PT.Perkebunan X*. Tesis. Profesi Psikologi. Universitas SumateraUtara. Medan.
- Nawawi, H, 2001. *Manajemen SDM, Untuk Bisnis Kompetitif*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta
- Ndraha, T. 1999. *Pengantar Teori Pegembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noermijati. (2013), “*Organizational Citizanship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformasional Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java*. *International Journal of Business and Management*, vol. 8 no.17.
- Pohan S. (2014). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Medan. Skripsi . Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area. Sumatera Utara.
- Pratiwi, Hesti, (2010). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen OrganisasiPada Karyawan Kontrak.jurnal.University of Muhammadiyah Malang
- Priansa, Juni, D., (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Bandung: Alfabeta.

- Ramadhan, N., & Sembiring, Jafar., (2014), Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerjakaryawan Di Human Capital Center PT Telekomunikasi Indonesia, *tbk, Jurnal Manajemen Indonesia*, vol. 14 - No. 1 April. Universitas Telkom: Bandung.
- Ravianto Putra J, Rensius Nainggolan, Murlita Witarso, 1990, *Dasar-Dasar Produktivitas dan Produksi*, Jakarta : Karunika.
- Riadi, E. (2006). *Statistika penelitian, analisis manual dan IBM SPSS*. CV. Andi Offset.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Samtosa Elisabeth. (2012). Memahami Dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen. Akademi Entrepreneurship Terang Bangsa*. Semarang.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saks, A.M. and Rotman, J.L. (2006). "Antecedents and consequences of employee engagement", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, pp. 600-619.
- Schaufeli, W.B., et al (2006). The measurement of work engagement with a shortquestionnaire: Across-national study. *Education and Psychological Measurement*.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sejarah, Struktur, dan lain-lain di www.pdamtirtanadi.co.id (September 2020)
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2016), "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*", Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 1979. *Seminar Sumber Daya Manusia Menjelang 2020: Pasar Kerja dalam Era Liberalisasi*. Makalah, tidak diterbitkan Yogyakarta: HIPIIS Cabang Yogyakarta
- Wellins, R. S, 2005. *Employee Engagement: The Key To Realizing Competitive Advantage*, DDI: Competitive Advantage Realized.
- Winowoda D. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta.





IDENTITAS RESPONDEN

NAMA/INISIAL

PETUNJUK PENGISIAN

1. Dalam menjawab skala ini tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang anda berikan dapat diterima
2. Identitas dan jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaan
3. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri anda bukan dengan apa yang seharusnya atau karena pengaruh orang lain
4. Pilihan jawaban terdiri dari:
 - SS : Apabila anda sangat setuju dengan isi pernyataan tersebut
 - S : Apabila anda setuju dengan isi pernyataan tersebut
 - TS : Apabila anda tidak setuju dengan isi pernyataan tersebut
 - STS : Apabila anda sangat tidak setuju dengan isi pernyataan tersebut
5. Jangan ada pertanyaan yang terlewatkan

Bapak/Ibu hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda *checklist* (✓) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh pengisian skala:

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya akan mengerahkan energi saya untuk menyelesaikan tugas yang di berikan.		✓		

SELAMAT BEKERJA 😊

SKALA EMPLOYEE ENGAGEMENT

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sangat antusias mengerjakan semua pekerjaan saya				
2	Saya selalu bersemangat datang ke kantor untuk bekerja.				
3	Saya tidak menyerah saat mendapat kesulitan.				
4	Saya merasa enggan untuk datang bekerja.				
5	Saya terkadang merasa letih saat bekerja terlalu lama.				
6	Saya malu untuk bertanya mengenai pekerjaan yang saya tidak pahami.				
7	Saya akan bertanya kepada teman saya tentang hal-hal yang saya tidak pahami.				
8	Saya sangat antusias mempelajari hal baru yang bukan tugas utama saya.				
9	Saya akan mengerahkan energi saya untuk menyelesaikan tugas yang di berikan.				
10	Saya akan mengerjakan tugas yang saya kuasai saja.				
11	Saya hanya mengerjakan apa yang menjadi tanggung jawab saya saja.				
12	Saya akan melewatkan pekerjaan yang tidak saya pahami, dan mengerjakan yang saya pahami saja.				
13	Saya lebih suka bekerja secara Individual.				
14	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terasa monoton.				
15	Saya kurang antusias mengerjakan tugas yang mudah.				
16	Saya merasa pekerjaan saya bermanfaat bagi banyak orang.				
17	Saya sangat tertantang untuk mengerahkan seluruh kemampuan saya dalam bekerja.				
18	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.				
19	Saya mementingkan urusan pribadi saya diatas apapun				

20	Permasalahan yang terjadi pada perusahaan, bukanlah tanggung jawab saya.				
21	Saya merasa beban kerja saya cukup berat.				
22	Saya sangat teliti dalam melaksanakan tugas.				
23	Saya sangat fokus sehingga sering lupa waktu dalam bekerja.				
24	Saya tidak tenang jika pekerjaan saya belum selesai.				
25	Saya merasa saya bagian dari perusahaan.				
26	Permasalahan yang terjadi pada perusahaan merupakan masalah saya juga.				
27	Saya sangat nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja.				
28	Waktu terasa sangat lama berlalu.				
29	Jika pekerjaan saya belum selesai, saya akan mengerjakannya lagi besok.				
30	Waktu terasa sangat cepat berlalu ketika saya bekerja.				
31	Saya akan membawa pulang pekerjaan saya yang belum selesai.				
32	Saya akan pulang sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.				
33	Saya sulit bekerja dengan jangka waktu yang lama.				
34	Saya akan bekerja lembur jika pekerjaan saya belum selesai.				
35	Saya senang menghabiskan waktu saya dikantor.				
36	Saat sedang penat, saya akan bermain game sebentar lalu bekerja kembali.				



LAMPIRAN B
DATA PENELITIAN

SKALA EMPLOYEE ENGAGEMENT

NO	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	K21	K22	K23	K24	K25	K26	K27	K28	K29	K30	K31	K32	K33	K34	K35	K36	
1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	
3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	
4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	1	3	3	2	3	3	2	3	
5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	3	1	2	2	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	
6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	1	2	3	2	
7	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	
8	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	
9	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	
10	4	4	4	3	2	3	3	4	4	1	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	1	3	4	3	3	
11	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	1	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	3	4	3	1	3	3	3	3	
12	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	
13	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	3	3	2	3	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	1	3	4	4	2	
14	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	2	1	
15	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	1	
17	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	4	1	1	3	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	3	4	3	1	4	4	1	3	1	3	1	
18	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	
19	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	
20	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	1	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	4	2	3	
21	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	2	
23	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	
24	3	3	4	3	1	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	1	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	1	4	2	2	3	2	3	
25	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	2	1	3	2	1	2	2	3	1	
26	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
27	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
28	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	
29	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2
31	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	
32	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	1	2	3	3	3	2	
33	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	1	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	2	2	4	2	1	2	3	3	2	
34	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	1	3	2	2	3	4	4	1	



Reliability

Scale: Skala Employee Engagement

Case Processing Summary

	N	%
Valid	34	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,62	,493	34
VAR00002	3,50	,508	34
VAR00003	3,50	,564	34
VAR00004	3,47	,507	34
VAR00005	2,24	,819	34
VAR00006	3,24	,606	34
VAR00007	3,35	,544	34

VAR00008	3,21	,687	34
VAR00009	3,38	,551	34
VAR00010	2,71	,629	34
VAR00011	2,44	,705	34
VAR00012	2,97	,627	34
VAR00013	2,79	,729	34
VAR00014	2,56	,613	34
VAR00015	2,79	,538	34
VAR00016	3,38	,604	34
VAR00017	3,47	,563	34
VAR00018	3,53	,706	34
VAR00019	3,06	,736	34
VAR00020	3,03	,627	34
VAR00021	2,65	,774	34
VAR00022	3,32	,638	34
VAR00023	2,79	,808	34
VAR00024	3,50	,663	34
VAR00025	3,56	,561	34
VAR00026	3,44	,561	34
VAR00027	3,50	,508	34
VAR00028	2,68	,589	34
VAR00029	2,09	,668	34
VAR00030	3,18	,521	34
VAR00031	2,35	,646	34

VAR00032	1,91	,621	34
VAR00033	2,65	,597	34
VAR00034	2,82	,758	34
VAR00035	2,79	,641	34
VAR00036	2,21	,687	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	104,06	49,451	,714	,734
VAR00002	104,18	50,938	,477	,743
VAR00003	104,18	49,968	,547	,738
VAR00004	104,21	50,290	,571	,739
VAR00005	105,44	49,587	,381	,743
VAR00006	104,44	50,618	,425	,743
VAR00007	104,32	51,135	,414	,745
VAR00008	104,47	51,772	,344	,752
VAR00009	104,29	52,214	,368	,751
VAR00010	104,97	54,211	,005	,763
VAR00011	105,24	51,519	,260	,751
VAR00012	104,71	51,365	,322	,748
VAR00013	104,88	51,986	,303	,754
VAR00014	105,12	50,471	,437	,742

VAR00015	104,88	52,168	,382	,750
VAR00016	104,29	53,062	,339	,756
VAR00017	104,21	51,138	,397	,745
VAR00018	104,15	50,069	,408	,743
VAR00019	104,62	50,122	,382	,744
VAR00020	104,65	52,478	,396	,754
VAR00021	105,03	49,726	,396	,743
VAR00022	104,35	51,750	,371	,750
VAR00023	104,88	57,501	-,286	,782
VAR00024	104,18	53,725	,050	,761
VAR00025	104,12	52,046	,383	,750
VAR00026	104,24	52,428	,335	,752
VAR00027	104,18	52,756	,322	,753
VAR00028	105,00	51,697	,308	,749
VAR00029	105,59	54,128	,008	,763
VAR00030	104,50	53,409	,327	,756
VAR00031	105,32	57,498	,333	,778
VAR00032	105,76	55,337	,316	,768
VAR00033	105,03	49,484	,573	,736
VAR00034	104,85	49,826	,397	,743
VAR00035	104,88	51,683	,377	,750
VAR00036	105,47	54,984	,379	,768

mean hipotetik : $(31 \times 1) + (31 \times 4) : 2 = 77,5$





D-1
Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		EmployeeEngagement	KinerjaKaryawan
N		34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	97,68	134,62
	Std. Deviation	10,393	12,727
Most Extreme Differences	Absolute	,144	,224
	Positive	,132	,224
	Negative	-,144	-,160
Kolmogorov-Smirnov Z		,840	1,305
Asymp. Sig. (2-tailed)		,480	,166

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



D-2
Uji Linieritas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KinerjaKaryawan * EmployeeEngagement	34	100,0%	0	0,0%	34	100,0%

Report

KinerjaKaryawan

EmployeeEngagement	Mean	N	Std. Deviation
94	108,00	1	.
97	101,00	1	.
98	102,00	1	.
99	109,00	1	.
100	108,33	3	12,741
101	109,00	1	.
102	100,50	2	20,506
103	96,00	3	12,124
104	97,00	2	1,414
107	110,50	2	2,121
109	100,00	1	.
111	101,67	3	8,505

112	101,00	2	8,485
113	05,00	4	1,633
114	97,67	3	12,503
115	102,50	2	14,849
119	109,00	1	.
128	102,00	1	.
Total	100,62	34	11,721

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1318,529	17	77,561	5,688	,074
Between Groups	13,286	1	13,286	10,118	,001
Deviation from Linearity	1305,243	16	81,578	8,724	,037
Within Groups	1803,500	16	112,719		
Total	3122,029	33			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KinerjaKaryawan * EmployeeEngagemen t	,465	,216	,650	,422



D-3

Uji Korelasi

Correlations

Correlations

		EmployeeEngagement	KinerjaKaryawan
EmployeeEngagement	Pearson Correlation	1	,465**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	34	34
KinerjaKaryawan	Pearson Correlation	,465**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN E

**Dokumen Penilaian Kinerja Karyawan (PKP)
PDAM Tirtanadi Sumatera Utara**

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN (PKP) 2020

Inisial	Nilai	Kategori
X1	145	Sangat Baik
X2	149	Sangat Baik
X3	133	Sangat Baik
X4	152	Sangat Baik
X5	131	Sangat Baik
X6	129	Sangat Baik
X7	132	Sangat Baik
X8	135	Sangat Baik
X9	153	Sangat Baik
X10	153	Sangat Baik
X11	132	Sangat Baik
X12	132	Sangat Baik
X13	132	Sangat Baik
X14	153	Sangat Baik
X15	153	Sangat Baik
X16	132	Sangat Baik
X17	132	Sangat Baik
X18	132	Sangat Baik
X19	116	Baik
X20	116	Baik
X21	137	Sangat Baik
X22	129	Sangat Baik

X23	129	Sangat Baik
X24	128	Sangat Baik
X25	128	Sangat Baik
X26	137	Sangat Baik
X27	129	Sangat Baik
X28	129	Sangat Baik
X29	137	Sangat Baik
X30	130	Sangat Baik
X31	126	Sangat Baik
X32	129	Sangat Baik
X33	132	Sangat Baik
X34	135	Sangat Baik

Adapun nilai rata – rata dari penilaian kinerja diatas adalah :	100,62 (Dengan Kategori Sangat Baik/SB)
---	--





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7366012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Selliabadi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id **E-Mail:** univ_medan@uma.ac.id

Nomor : 826/FPSI/01.10/VIII/2021 26 Agustus 2021
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

**Yth. Bapak/Ibu Direktur
SDM PDAM Tirtanadi Medan
di
Tempat**

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Christin Aurelia**
 NPM : **17B600225**
 Program Studi : **Ilmu Psikologi**
 Fakultas : **Psikologi**

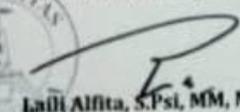
untuk melaksanakan pengambilan data di **PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan, Jalan Tuasan No 61 Sidorejo Hillir Kec. Medan Tembung, Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,


Laeli Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Scanned by TapScanner



tirtanadi

Nomor : 826/FPSI/01.10/VII/2021
Medan, 16 September 2021

Lampiran : -

Hal : Pemberitahuan Selesai Pengambilan Data

Kepada Yth.
Wakil Dekan Bid. Akademik Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Di -
Tempat.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 826/FPSI/01.10/VIII/2021 tanggal 26 Agustus 2021 perihal Pengambilan Data, maka dengan ini di sampaikan kepada :

Nama : Christin Aurelia Tambunan
NPM : 178600225
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melakukan pengambilan data yang dilaksanakan pada tanggal 01 September 2021 sampai tanggal 16 September 2021 di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.



Persahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
CABANG TUASAN
Jl. Tuasan No. 61, Medan Telp. (061) 6622120 Fax. (061) 6635477
website : www.pdamtirtanadi.co.id email : tirtanadi@pdamtirtanadi.co.id Halo Tirtanadi 1500-922

Scanned by TapScanner