



## Pengaruh *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Abadi

Indah Dela Wijayanti<sup>1</sup>, Rauly Sijabat<sup>2</sup>

<sup>1 2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

### Info Artikel

#### Sejarah Artikel:

Diterima : 21 Juli 2022

Disetujui : 26 Juli 2022

Dipublikasikan : 2 Agustus 2022

#### Keywords:

*Employee Engagement*,  
Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### Abstract

*This study aims to know the influence of employee engagement and job satisfaction on employee performance both partially and simultaneously in telecommunications companies. The method used in this study is quantitative method and uses data analysis techniques, namely descriptive analysis and path analysis. Data collection in this study is by disseminating questionnaires with a six-point likert scale and the number of research statements as many as 52 statements distributed to 227 employees of telecommunications companies in the West Java region. The results showed that employee engagement and job satisfaction have a significant positive influence on employee performance. With a coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 0.364 or 36.4% showed that employee engagement and job satisfaction were shown to have an influence of 36.4% on employee performance. So that companies that have employees with a good sense of engagement to the company and the needs of employees are met to provide satisfaction for employees, it will be obtained employees who have a high loyalty value and dedicate their time to help the company in achieving its goals.*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan pada perusahaan telekomunikasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan menggunakan teknik analisis data yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur (path analysis). Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner dengan skala likert enam titik dan jumlah pernyataan penelitian sebanyak 52 pernyataan yang disebarkan pada 227 karyawan perusahaan telekomunikasi di wilayah Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,364 atau 36,4% menunjukkan bahwa employee engagement dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh sebesar 36,4% terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan yang memiliki karyawan dengan rasa keterlibatan yang baik terhadap perusahaan dan kebutuhan karyawan terpenuhi hingga memberikan kepuasan bagi karyawan maka akan didapatkan karyawan yang memiliki nilai loyalitas yang tinggi dan mendedikasikan waktunya untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan..

□ correspondence Address

Institutional address: UNIVERSITAS PGRI SEMARANG

E-mail: [raulysijabat@upgris.ac.id](mailto:raulysijabat@upgris.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Bekerja dalam organisasi membutuhkan koordinasi yang baik antara pemimpin dan bawahannya di dalam perusahaan. Suatu pekerjaan dapat terlaksana dengan baik apabila pegawai tersebut dalam keadaan baik dan lingkungan kerja juga baik sehingga pegawai dapat membentuk hasil yang optimal sesuai dengan tugas yang diberikan dalam bekerja. Hasil kerja yang tinggi juga rendahnya karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Adanya sikap kerja yang tinggi atau rendah disebabkan oleh beberapa aspek seperti kuantitas dan kualitas kerja, kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu komunikasi di lingkungan kerja. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sosial, psikologis dan individu yang dirasakan oleh karyawan.

Kinerja karyawan menurut Donnelly, Gibson dan Ivancevich (Rivai, 2005) Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku karyawan terhadap tugasnya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau rasa puas serta pengalaman atau ketidakpuasan yang tidak menyenangkan. Berdasarkan Locke (2005) mendefinisikan kepuasan kerja tidak ada perbedaan antara kondisi yang diinginkan dan kondisi yang sebenarnya. Salah satu dampak kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menentukan tingkat di mana kinerja tinggi dan rendah akan terjadi. Adanya kepuasan kerja diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam memperoleh hasil yang baik. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan yang baik atau buruk tentang beberapa aspek pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja (Schermerhorn, 1985). Selain kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kerja karyawan adalah employee engagement. Keterlibatan karyawan memiliki hubungan lain dalam perilaku organisasi. Ide dalam sikap organisasi ini berbicara tentang hubungan antara karyawan dan organisasi. Sebagai salah satu ide tentang sikap organisasi, employee engagement tidak sama dengan menggunakan ide lain seperti komitmen organisasi. Sesuai dengan uraian diatas maka penulis mengkaji hubungan antara employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja, maka penulis memilih judul yang terkait dengan menggunakan hal-hal tersebut diatas, yaitu “pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Abadi”

## **HIPOTESIS**

### **PENGARUH VARIABEL X1 TERHADAP Y**

Ali et al. (2019)

Penelitian yg dilakukan oleh Ali et al. (2019) menyatakan bahwa ada satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu komitmen pegawai atau tingkat keterikatan yang dimiliki pegawai. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa employee engagement terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja.(Wulansari et al., 2016; Al-dalahmeh et al., 2018). Hal ini karena karyawan akan memberikan potensi penuh, tanggung jawab atas pekerjaan, kontribusi mereka terhadap organisasi jika karyawan memiliki rasa partisipasi dalam perusahaan. sehingga karyawan yang memiliki rasa keterlibatan dalam perusahaan menghasilkan kinerja yang tinggi dalam bekerja.

### **PENGARUH VARIABEL X2 TERHADAP Y**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Susilo (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bisa memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. seorang karyawan yang mempunyai rasa puas terhadap pekerjaannya, gaji, dan rekan kerja maka kinerja karyawan tadi akan optimal. Dari Al-Ali et al. (2019).Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Studi tersebut menjelaskan bahwa gaji yang tinggi, atasan yang baik, hubungan yang baik antara rekan kerja dan perusahaan yang memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik

## TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Menurut Priansa (2017:18) Kepuasan kerja adalah kombinasi dari perasaan senang atau tidak suka karyawan terhadap pekerjaannya sebagai akibat dari hubungannya dengan lingkungan kerja. Sedangkan Sunyoto (2013:15) berpendapat bahwa Kepuasan kerja adalah suatu kondisi perasaan karyawan yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika melihat pekerjaan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan cerminan dari asal mula perasaan karyawan terhadap pekerjaan.

Penelitian ini memakai dimensi kepuasan kerja dari Prasetio et al. (2019) yang ialah akibat berasal pengembangan teori Robbins & Judge (2018) dimana dimensi kepuasan kerja terdiri dari 5 dimensi yakni salary/gaji, career/karir, the job itself/pekerjaan itu sendiri, supervisor/atasan, serta coworkers/rekan kerja. Adapun hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1 : Employee engagement serta kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Rani & Deepti (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara employee engagement dengan produktivitas kinerja karyawan. Dinyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan pada organisasi akan berusaha untuk menyampaikan kontribusinya kepada organisasi dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Korir & Ndegwa (2020) memaparkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan serta secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. gaji, reward dan promosi ialah beberapa aspek penting dalam kepuasan kerja karyawan supaya karyawan memandang sebuah pekerjaan menjadi sesuatu hal yang memenuhi ekspektasi karyawan

## METODE

Berdasarkan jenis data yang diperoleh, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif untuk menggambarkan hasil penelitian yang dilakukan. Menurut Sugiyono (2018:15) disebut metode kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Menurut Siregar (2016:107), prosedur pemecahan masalah dalam metode penelitian deskriptif adalah cara menggambarkan objek yang diteliti dalam keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan ditafsirkan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

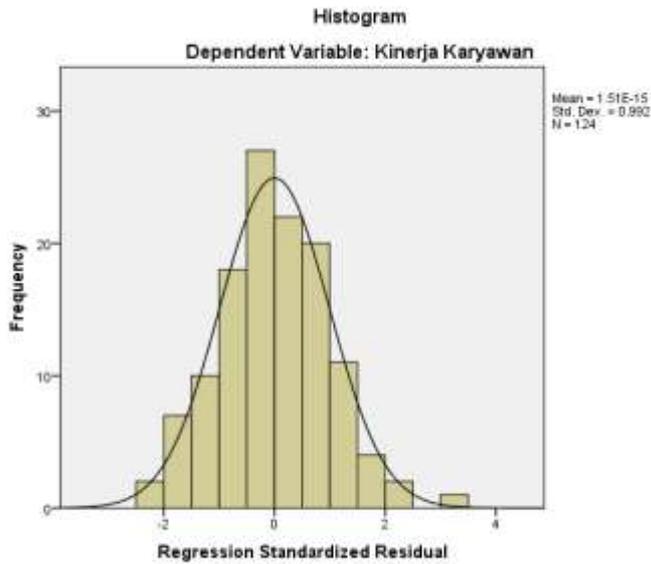
### Analisis Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Employee Engagement	124	35.00	60.00	50.1452	4.82826
Kepuasan Kerja	124	30.00	63.00	49.0242	5.49125
Kinerja Karyawan	124	39.00	72.00	57.3065	4.92080
Valid N (listwise)	124				

### Uji Asumsi Klasik

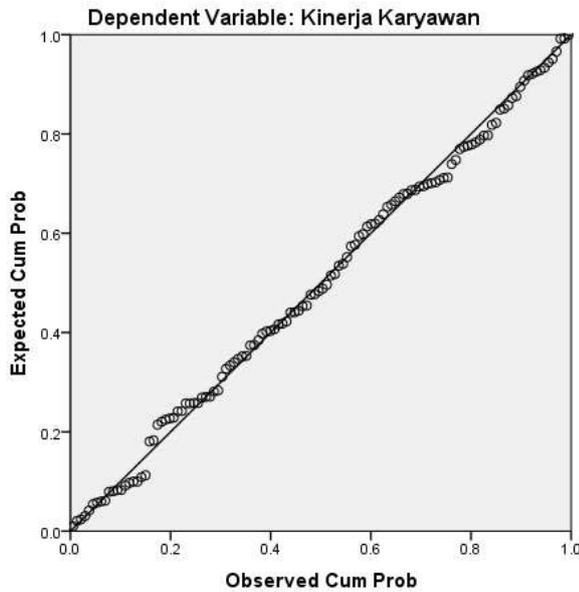
#### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari tiap-tiap variabel yang dianalisis sebenarnya mengikuti pola sebaran normal atau tidak. Uji normalitas variabel dilakukan dengan menggunakan rumus Kolmogrov-Smirnov. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya suatu sebaran adalah  $p > 0,05$  sebaran dinyatakan normal, dan jika  $p < 0,05$  sebaran dikatakan tidak normal.



Bentuk grafik histogram berikut juga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena bentuk grafik normal dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri. Grafik normal plot juga mendukung hasil pengujian dengan grafik histogram.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.23083079
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.044
	Negative	-.043

Kolmogorov-Smirnov Z	.493
Asymp. Sig. (2-tailed)	.968

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Dari hasil uji asumsi klasik untuk menguji normalitas residual yaitu menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) didapatkan Besarnya nilai signifikansi 0,968 yang lebih dari alpha (0,05) hasil tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients					Coefficients	Statistics
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF		
	(Constant)	26.647	4.709		5.659	.000		
1	Employee Engagement	.374	.083	.367	4.530	.000	.930	1.075
	Kepuasan Kerja	.243	.073	.271	3.341	.001	.930	1.075

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinieritas, diperoleh nilai *tolerance* untuk semua variabel > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka model regresi tersebut tidak mengalami multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser (Ghozali, 2016:137).

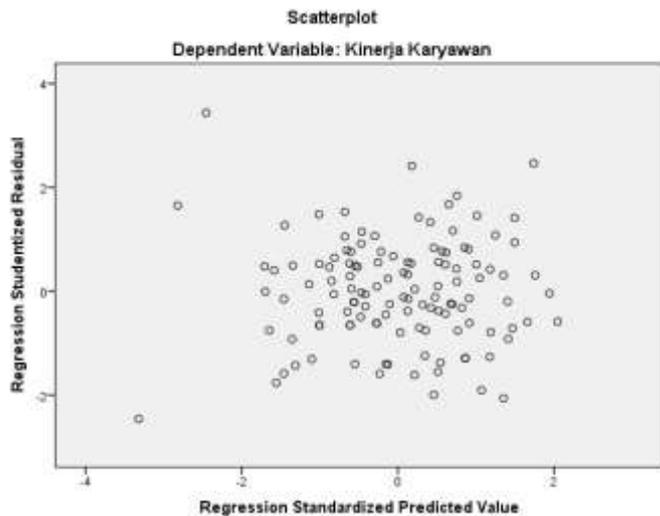
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6.406	2.865		2.236	.027
1	Employee Engagement	-.054	.050	-.100	-1.065	.289
	Kepuasan Kerja	-.008	.044	-.017	-.180	.857

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode glesjer diperoleh nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat Grafik *Plot* antar nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	26.647	4.709		5.659	.000
1 Employee Engagement	.374	.083	.367	4.530	.000
Kepuasan Kerja	.243	.073	.271	3.341	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil diatas, persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 26,647 + 0,374X_1 + 0,243X_2 + e$$

- a) Nilai konstanta sebesar 26,647, hal ini menunjukan apabila variabel Employee Engagement dan Kepuasan Kerja, jika dianggap konstan (0), maka Kinerja Karyawan adalah 26,647.
- b) Koefisien regresi variabel Employee Engagement (x1) sebesar 0,374. Hal ini berarti setiap kenaikan Employee Engagement sebesar 1% akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,374.
- c) Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (x2) sebesar 0,243. Hal ini berarti setiap kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 1% akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,243.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji T Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	26.647	4.709		5.659	.000
1 Employee Engagement	.374	.083	.367	4.530	.000
Kepuasan Kerja	.243	.073	.271	3.341	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Employee Engagement mempunyai nilai thitung = 4,530 > ttabel = 1,9797 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka **H0 ditolak dan H1 diterima**. Sehingga Employee Engagement berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan Kerja mempunyai nilai thitung = 3,341 > ttabel = 1,9797 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05, maka **H0 ditolak dan H2 diterima**. Sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen secara keseluruhan atau simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat 0,05 (Ghozali, 2013).

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776.664	2	388.332	21.342	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2201.691	121	18.196		
	Total	2978.355	123			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Employee Engagement

Berdasarkan hasil diatas, menunjukan nilai Fhitung 21,342 > 3,07 Ftabel dan signifikan untuk Employee Engagement dan Kepuasan Kerja, adalah 0,000 atau kurang dari 0,05. Jadi model regresi Employee Engagement dan Kepuasan Kerja, secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.511 <sup>a</sup>	.261	.249	4.26565

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diatas, besarnya *R Square* adalah 0,261. Hasil perhitungan statistic ini berarti kemampuan variabel independen (Employee Engagement, Kepuasan Kerja) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 26,1% sisanya 73,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi yang dianalisis.

## SIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak pengaruh signifikan

### SARAN

Penelitian ini masih kurang memahami variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain employee engagement dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, disarankan untuk penelitian selanjutnya, untuk dapat meneliti lebih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G. S. A., & Shibami, A. H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *Journal of Business & Retail Management Research*, 13(04), 103–116.
- Al-dalahmeh, M., Masa'deh, R., Khalaf, R. K. A., & Obeidat, B. Y. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector. *Modern Applied Science*, 12 (6).
- Ali, Z., Sabir, S., & Mehreen, A. (2019). Predicting engagement and performance through firm's internal factors: Evidence from textile sector. *Journal of Advances in Management Research*, 16 (5), 763–780.
- Djatmiko, T., Prasetyo, A. P., & Azis, E. (2020). Perceived Organizational Support As Mediator In The Relationship Between Effective Human Resources Practice And Employee Engagement In Indonesia. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18(2), 307–317.
- Harsan, A. S. A., Ramly, M., & Sufri, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Makassar. *Paradoks*, 3(4), 135–145.
- Korir, C. K., & Ndegwa, P. (2020). Job Satisfaction and Employee Performance at Finlays Kenya Limited in Kericho County, Kenya. *International Journal of Business Management, Entrepreneurship and Innovation*, 2(2), 82–97.
- Talenta. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Fungsinya*. Insight Talenta.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 69–78.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan).