

SKRIPSI

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA PT.TELEKOMUNIKASI WITEL

RIAU DARATAN

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH:

YOLA AMELIA ARIF

NPM: 165210257

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yola Amelia Arif
NPM : 165210257
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Telekomunikasi Witel Riau Daratan

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

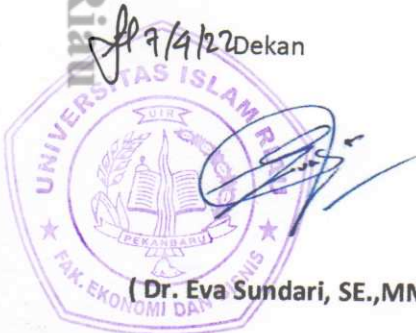
Ketua Program Studi

17/4/22 Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :





UNIVERSITAS ISLAM RIAU



FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Yola Amelia Arif
NPM : 165210257
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM)
Sponsor : Abd. Razak Jer, SE., MSI
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Daratan

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	16-2-2021	X	- Latar belakang diperjelas - Perbaiki manfaat penelitian - Tata cara penulisan lebih teliti	
2.	08-04-21	X	- ACC Seminar Proposal	
4.	25-09-2021	X	- Memperbaiki latar belakang - Melampirkan photo - Menambah studi dokumentasi - Menambahkan perhitungan rumus slovin	
5.	02-11-2021	X	- Merubah kata dalam b.inggis dengan garis miring - Menambah tahun dan halaman buku pada kutipan	
6.	10-11-2021	X	- ACC Kuesioner	

7	20-01-2022		- Memperjelas pembahasan - Uriakan hasil kuesioner tiap variabel	
8	01-03-2022		- ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 05 Maret 2022

Wakil Dekan 1

Dina Hidayat, SE.M.Si., Ak., CA



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : YOLA AMELIA ARIF
NPM : 165210257
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI WITEL RIAU DARATAN
PEMBIMBING : ABD RAZAK JER, SE., M.SI

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 11% (sebelas persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 07 Maret 2022

Ketua Program Studi Manajemen


Abd Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 384 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

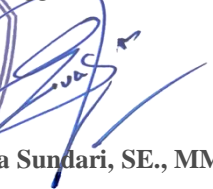
- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Univer-
sitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Yola Amelia Arif
- N P M : 165210257
- Program Studi : Manajemen S1
- Judul skripsi : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan.
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 30 Maret 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

- Tembusan : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU


FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


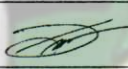
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Yola Amelia Arif
 NPM : 165210257
 Jurusan : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan.
 Hari/Tanggal : Rabu 30 Maret 2022
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

- | | |
|---------------------------|----------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai 80,5) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai) |

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 30 Maret 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Yola Amelia Arif
NPM : 165210257
Judul Proposal : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at 11 Juni 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 11 Juni 2021
Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 384/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 29 Maret 2022, Maka pada Hari Rabu 30 Maret 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Yola Amelia Arif |
| 2. NPM | : 165210257 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan. |
| 5. Tanggal ujian | : 30 Maret 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 80,5 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Kamar Zaman, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

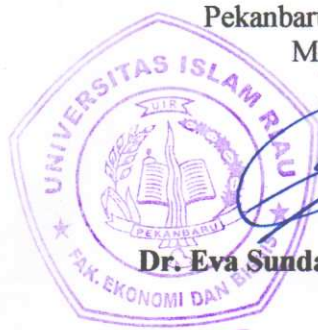
Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 30 Maret 2022

Mengetahui
Dekan,




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1489/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 26 Oktober 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
N A M A : Yola Amelia Arif
N P M : 16521025
Jusan/Jenang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Logistik Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 26 Oktober 2020

Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka,
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 05 Maret 2022

Saya Yang Membuat Pernyataan

(Yola Amelia Arif)

ABSTRAK

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI WITEL RIDAR

OLEH:

YOLA AMELIA ARIF

165210257

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan. Dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam menentukan sampel, penyebaran kuesioner pada karyawan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Kemudian dilakukan analisis data terhadap data-data tersebut dengan bantuan SPSS. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji korelasi dan determinasi serta uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan.

Kata kunci : Employee Engagement, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. TELEKOMUNIKASI WITEL RIDAR

BY:

YOLA AMELIA ARIF

165210257

This study aims to determine the effect of employee engagement on employee performance. In this study, the population is all employees of PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan. This study uses the Slovin formula in determining the sample, distributing questionnaires to employees using simple random sampling technique. Then the data analysis was carried out on these data with the help of SPSS. The analysis technique uses simple linear regression analysis, correlation and determination t-tests, and t-test. The results showed that employee engagement had a significant positive effect on employee performance at PT. Mainland Riau Witel Telecommunications.

Keywords: Employee Engagement, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan berkat, rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam penulis hanturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umatnya menuju jalan kebenaran. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat-syarat untuk memenuhi gelar sarjana Ekonomi di Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini ingin mengucapkan terimakasih yang setulusnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Mhd. Arif dan Ibu Yenawati yang terus mendoakan dan memberi dukungan baik dalam bentuk moril dan materil serta selalu meberikan motivasi yang tidak terbatas, serta adik-adik tercinta yang selalu memberikan semangat serta doa. Serta amak tercinta dan keluarga besar ayah dan ibu.
2. Rektor Universitas Islam Riau, Prof. Dr. H Syafrinaldi, S.H., MCL beserta jajaran para stafnya.
3. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

4. Bapak Abd. Razak Jer, SE, M. Si dan Bapak Awliya Afwa, SE., M. Si sebagai Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Abd. Razak Jer, SE, M. Si sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang meluangkan waktu, dan pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak berjasa dalam menyumbangkan ilmunya selama penulis mengikuti perkuliahan
7. HRD PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan memperoleh data, serta pada para karyawan yang telah membantu dalam proses pengisian kuesioner dalam penyusunan penyelesaian skripsi.
8. Terimakasih kepada sahabat tercinta Desinawati, Dheva Olganita, Fitri chyntia, Oikawa Tooru, Wahyuni Putri. yang mendukung serta memberikan dorongan semangat.
9. Terimakasih kepada teman seperjuangan Manajemen-D 2016 yang menemani keseharian penulis di kampus, berbagi canda tawa dan bertukar pikiran terutama Dini, Estu, Juwita, Ranti dan Wiwin dan teman teman Hasemeleh.
10. Semua pihak yang telah turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Semoga kebaikan yang tulus dari semua pihak mendapatkan pahala yang berlipat oleh Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kelemahan maupun kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dalam penyempurnaan skripsi ini. Besar harapan penulis bahwa dengan adanya tugas akhir ini dapat bermanfaat guna menambah wawasan serta pengetahuan penulis dan pihak lain pada umumnya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Pekanbaru, April 2022

Penulis

Yola Amelia Arif

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Manfaat Penelitian	11
1.4 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	12
2.1 Employee Engagement	12
2.1.1 Pengertian Employee Engagement	12
2.1.2 Dimensi Employee Engagement	14
2.1.3 Ciri-Ciri Employee Engagement	15
2.1.4 Prinsip Dasar Employee Engagement	16
2.1.5 Penggerak Employee Engagement	17

2.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement	19
2.2 Kinerja Karyawan.....	20
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.2.2 Indikator Penilaian Kinerja	21
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	22
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	23
2.2.5 Pengukuran Kinerja.....	26
2.3 Penelitian Terdahulu.....	27
2.4 Kerangka Pemikiran	29
2.5 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Lokasi Penelitian	30
3.2 Operasional Variabel	30
3.3 Jenis dan Sumber Data	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data	33
3.5 Populasi dan Sampel.....	34
3.5.1 Populasi.....	34
3.5.2 Sampel	34
3.6 Teknik Analisis Data	35
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	39
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	39
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	40

4.2.1	Visi Perusahaan	40
4.2.2	Misi Perusahaan	40
4.3	Aktivitas Perusahaan	40
4.4	Struktur Organisasi Perusahaan.....	42

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....44

5.1	Identitas Responden	44
5.1.1	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
5.1.2	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
5.1.3	Responden Berdasarkan Gender	47
5.2	Hasil Uji Kuesioner Penelitian.....	47
5.2.1	Uji Validitas	48
5.2.2	Uji Reabilitas	49
5.2.3	Uji Normalitas	49
5.2.4	Uji Multikolinearitas	50
5.2.5	Uji Heteroskedastisitas	51
5.2.6	Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	53
5.2.7	Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi(R ²).....	54
5.2.8	Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)	55
5.3	Analisis Variabel	57
5.3.1	Analisis Employee Engagement.....	57
5.3.2	Analisis Kinerja Karyawan	70
5.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	83

BAB VI PENUTUP.....	86
6.1 Kesimpulan.....	86
6.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN	92



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
 Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

1.1 Tabel Data Karyawan berdasarkan Jabatan PT. Telekomunikasi	
Witel Riau Daratan	3
1.2 Data Penilaian Kompetensi Karyawan PT. Telekomunikasi	
Witel Riau Daratan	4
1.3 Jenis-Jenis Penghargaan kepada Karyawan PT. Telekomunikasi	
Witel Riau Daratan	6
1.4 Data Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi	
Witel Riau Daratan	8
1.5 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi	
Witel Riau Daratan	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
3.1 Operasional Variabel	30
5.1 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	44
5.2 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
5.3 Karakteristik Responden berdasarkan Gender.....	47
5.4 Hasil Uji Validitas	48
5.5 Hasil Uji Reabilitas.....	49
5.6 Hasil Uji Normalitas	49
5.7 Hasil Uji Multikolinearitas	50
5.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
5.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	53
5.10 Hasil Uji Koefisien Kolerasi(R) dan Koefisien	
Determinasi(R ²)	54
5.11 Hasil Uji-T	55
5.12 Tanggapan Responden Tentang Semangat Bekerja	
Setiap Hari	58
5.13 Tanggapan Responden Tentang Setiap Tim mengerjakan Pekerjaan dengan Antusias.....	59
5.14 Tanggapan Responden Tentang Bekerja dengan Tekun Sesuai	
Beban Kerja	60

5.15 Tanggapan Responden Tentang Dedikasi dan Ikatan Emosional Kerja	61
5.16 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang dikerjakan Bermakna.....	62
5.17 Tanggapan Responden Tentang Kebanggaan Bekerja pada Perusahaan	63
5.18 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Mampu Meningkatkan Antusiasme Karyawan	64
5.19 Tanggapan Responden Tentang Fokus Kerja Tinggi saat Bekerja.....	65
5.20 Tanggapan Responden Tentang Ikatan Kuat Mencapai Tujuan Perusahaan	66
5.21 Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Employee Engagement pada PT. Telekomunikasi Witel Ridar.....	67
5.22 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan yang Baik dalam Memberikan Kinerja.....	71
5.23 Tanggapan Responden Tentang Mengutamakan Ketelitian agar Hasil Maksimal.....	72
5.24 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Kerja Melebihi Karyawan Lain.....	73
5.25 Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Sesuai yang Diinginkan Perusahaan.....	74
5.26 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.....	75
5.27 Tanggapan Responden Tentang Waktu yang Diberikan Sesuai Kemampuan dalam Menyelesaikan Pekerjaan	76
5.28 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan dari Sudut Pandang Berbeda	77
5.29 Tanggapan Responden Tentang Keaktifan Menyampaikan Ide, Gagasan, serta Inovasi	79
5.30 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Menimalisir	

Kesalahan dalam Bekerja	80
5.31 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja	
Karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan.....	81



DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran	29
4.1 Gambar Struktur Organisasi PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratn.....	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesoner Penelitian	92
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian	96
Lampiran 3 Hasil Pengujian Data.....	99
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian	106



BAB 1

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan faktor penting yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus memberikan perhatian lebih agar tercapainya sumber daya manusia yang kompeten. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas merupakan asset penting bagi perusahaan. Karyawan yang berkualitas akan menghasilkan performa kerja yang baik serta hasil kerja yang akan meningkatkan performa perusahaan.

Pada era globalisasi saat ini penting bagi perusahaan untuk terus mengembangkan *employee engagement* karna jika perusahaan mampu mengelola dengan baik maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Tingginya *employee engagement* pada suatu perusahaan akan memberikan dampak positif dimana karyawan akan terus bekerja untuk perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk resign dari perusahaan.

Menurut William Macey (2009:1) *Employee engagement* merupakan timbulnya perasaan antusias saat karyawan ikut andil dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. *Employee engagement* membuat karyawan memiliki ikatan kuat pada perusahaan bukan hanya untuk mendapatkan gaji namun juga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja di perusahaan. *Employee engagement* dengan perusahaan dapat terbentuk oleh ikatan emosional, faktor emosional terhubung dengan kenyamanan kerja serta pengalaman kerja.

Oleh karna itu, perusahaan akan terus berusaha agar terjaganya *employee engagement* dalam lingkungan perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan *employee engagement* yang dimiliki karyawan dengan memberikan kesempatan dan peluang besar bagi karyawan yang ingin mendapatkan promosi jabatan. Pemberian promosi jabatan merupakan salah satu langkah perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan adanya cara pemberian penghargaan dan promosi jabatan perusahaan berharap munculnya rasa keterikatan yang dimiliki tiap karyawannya tanpa ada paksaan untuk terus bekerja di perusahaan ini.

Menurut William Macey (2009:24) Karyawan yang memiliki *employee engagement* pada perusahaan akan bekerja secara konsisten serta tidak mudah menyerah saat menghadapi masalah dalam bekerja. Karyawan yang terikat dengan perusahaan akan memberikan performa kerja yang terus meningkat. karna adanya dedikasi dalam diri karyawan sehingga karyawan merasa bertanggung jawab untuk terus bekerja dengan ikut andil dalam suksesnya perusahaan mencapai tujuan perusahaan

PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan adalah badan usaha milik negara (BUMN) bergerak pada bidang pelayanan jasa telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia. PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan memiliki 96 karyawan, dengan beragam jabatan yang di miliki tiap karyawan.

Pada tahun 2017 PT. Telkom Indonesia Tbk (TelkomGroup) meraih penghargaan Best Company to Work For in Asia. Penghargaan ini diperoleh berdasarkan hasil survey *employee engagement*. Faktor-faktor yang dinilai

diantaranya keterlibatan karyawan, kesempatan pengembangan diri, serta tingkat kepuasan kerja karyawan. Ini membuktikan bahwa tingkat *employee engagement* di lingkungan perusahaan tinggi. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau daratan. Berikut adalah jumlah karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau daratan, berdasarkan unit dari berbagai divisi.

Tabel 1.1

Data karyawan Berdasarkan Tingkat Jabatan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

No	Jabatan	Jumlah
1	Business Service	39
2	Corporate Customer Access Network	9
3	Customer Care	21
4	Customer Service	26
	Total	96

Sumber:HRD PT.Telkom Witel Ridar 2020

Berdasarkan wawancara penulis dengan pihak HRD PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan perusahaan berusaha membuat karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja terbaik melalui pemberian reward serta program-program pengembangan kompetensi. Pengembangan Kompetensi (K) merupakan tolak ukur kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan selain dari pengerjaan tugas. Yang terdiri dari K1=Penilaian dengan berkontribusi menyumbang inovasi serta ide setiap tahunnya, K2=Penilaian dengan membuat serta menerbitkan karya ilmiah setiap tahunnya, K3=Penilaian dilihat dari mengikuti pelatihan secara online tentang ilmu keuangan, sumber daya manusia,

pemasaran, dan Teknik. berikut adalah table nilai kompetensi para karyawan PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan.

Tabel 1.2

Penilaian Kompetensi Karyawan PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

No	Nama Unit	Kompetensi (K)			Tidak Memiliki Penilaian	Jumlah
		K1	K2	K3		
1	Business Service		23	14	2	39
2	Corporate Customer Access Network	-	3	6	-	9
3	Customer Care	-	10	7	4	21
4	Customer Service	-	14	10	3	26
Jumlah						96

Sumber:HRD PT.Telkom Witel Ridar 2020

Berdasarkan tabel nilai kompetensi karyawan mayoritas karyawan mendapat K2 yang mana hasil tersebut menunjukkan karyawan sudah bekerja dengan maksimal dan sudah memiliki keterikatan pada perusahaan yang kuat, namun belum mencapai target perusahaan dimana perusahaan menginginkan karyawan mencapai tingkat K1. Pada table terlihat bahwa masih ada karyawan yang nilai kompetensinya tidak muncul yang berarti karyawan tidak memberikan kontribusi secara signifikan pada perusahaan.

Perusahaan berkomitmen untuk terus terdepan dalam bidang pelayanan jasa telekomunikasi. Tanda bahwa karyawan telah memiliki komitmen menurut etika islam dalah pada saat berorganisasi umat muslim berkewajiban untuk berkomitmen

untuk organisasi dengan syarat bahwa pelaksanaannya harus demi keadilan, kebenaran serta meningkatkan kepatuhan spiritual bagi organisasi maupun individu. Didalam Al-Qur'an surat Al-Kahfi ayat 110 berikut ini:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُمُ إِلَهٌ وَحِدٌ ۚ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا (الكهف: ١١٠)

Artinya: “Katakanlah (Muhammad), “Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu, yang telah menerima wahyu, bahwa sesungguhnya Tuhan kamu adalah Tuhan Yang Maha Esa, “Maka barangsiapa mengharap pertemuan dengan tuhanNya maka hendaklah dia mengerjakan kebaikan dan janganlah dia mempersekutukan dengan sesuatu pun dalam beribadah kepada tuhanNya.”

Makna dari ayat diatas adalah bekerja dengan baik, sementara itu pada kata janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya berarti tidak teralihkan dari tujuan selain kepada Tuhan, yang menjadi sumber nilai intrinsic pekerjaan manusia. Pada perspektif islam komitmen dapat dilihat pada berbagai aktivitas yang dilaksanakan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah SWT merupakan tujuan dari komitmen manusia sebagai makhluk tuhan. Oleh karna itu, sangat dibutuhkan karyawan yang *engaged* (terikat) pada perusahaan serta memberikan kontribusi optimal dan berinisiatif untuk selalu bekerja secara positif kedepannya.

PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan aktif memberikan penghargaan kepada karyawan yang setia bekerja pada PT.Telekomunikasi Witel Riau Daratan

dengan memberikan perjalanan umrah bagi karyawan yang berkontribusi penuh pada perusahaan. Ada beberapa Jenis penghargaan yang berlaku pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jenis-Jenis Penghargaan Kepada Karyawan PT.Telekomunikasi Witel
Riau Daratan

No	Jenis Penghargaan	Kriteria Calon
1	The Best Leader	Top Talent
2	The Best Manager	Top Talent
3	The Best Staff	Top Talent
4	The Best Innovator	All Employee
5	Penghargaan Keagamaan 1.Ibadah Haji 2.Ibadah Umroh 3.Ziarah Kristiani 4.Tirta Yatra	All Employee (dengan masa kerja Diatas 10 tahun)
6	Telkom CSR Award	All Employee
7	Lomba Dinas Indihome	All Employee

Sumber:HRD PT.Telkom Witel Ridar 2020

Perusahaan berharap dengan pemberian penghargaan ini menambah semangat karyawan dalam mencapai target perusahaan dan bekerja dengan maksimal, *reward* diberikan pada karyawan setelah melihat beberapa pertimbangan yaitu berupa lama kerja karyawan dan prestasi karyawan.

Perusahaan yang sukses dilihat dari kualitas karyawannya karna karyawan dipandang sebagai bagian dari Sumber daya yang memiliki peran besar dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kemampuan karyawannya agar kinerja karyawan terus meningkat. Kinerja karyawan dapat mencerminkan kemampuan karyawan yang bekerja dengan

perasaan semangat, gigih dan fokus serta tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan yang kurang baik akan menghasilkan output yang kurang memuaskan, perusahaan harus terus mengawasi bagaimana pencapaian kinerja para karyawan. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:480) kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Didalam Al-Qur'an surat Al-jumu'ah ayat 10 berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (الجمعة: ١٠)

Artinya: “Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebarlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak mungkin agar kamu beruntung. “(QS. Al-Jumu'ah: 10)

Pada ayat diatas dapat dijelaskan bahwa tujuan umat muslim bekerja adalah untuk mencari ridho Allah SWT serta mendapatkan kualitas dari hasil yang diperoleh. Ketika hasil itu telah menjadi tujuan kerja karyawan, akan meningkat pula kinerja yang semakin baik. Kinerja terbaik adalah berbuat sebaik mungkin.

Karyawan yang memiliki ikatan kerja yang tinggi dengan perusahaan akan memiliki komitmen yang tinggi, komitmen yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas maupun pemberian inovasi. inovasi sebagai penunjang pencapaian kinerja perusahaan. Menurut wahyuningsih dan prasetyo (2008) strategi inovasi adalah sebagai cara penting untuk melakukan perubahan dan pembaharuan

dalam menjapai kinerja perusahaan yang optimal serta pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan karna dengan tingginya kinerja yang dimiliki karyawan akan mengurangi perasaan malas karyawannya, dan saat karyawan mengerjakan tugasnya ia akan menyelesaikannya dengan lebih hati-hati dan teliti sehingga mengurangi kesalahan yang timbul akibat lalai dalam bekerja. Menurut Rivai dan Basri (dalam sinambela, 2016:483) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan perusahaan,

Menurut Lijan Poltak (2016:478) penilaian kinerja merupakan cara perusahaan dalam melihat hasil kerja karyawan melalui beberapa prosedur serta yang dijadikan dasar dalam pemberian reward bagi karawan. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan mempunyai informasi tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Para karyawan harus terus memberikan Kinerja positif pada organisasi agar karna mayoritas saham dipengang oleh pemerintah Indonesia tentu perusahaan tak luput dari pantauan pemerintahan Indonesia. Untuk memenuhi standar kinerja perusahaan PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Indonesia menetapkan kriteria penilaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 1.4

Standar Penilaian Kinerja Karyawan Sistem SKI PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

N-Akhir	Konversi	Keterangan
>110	Prestasi (P1)	Istimewa
>103 s/d 110	Prestasi (P2)	Baik Sekali
>96 s/d <103	Prestasi (P3)	Baik

>90 s/d <96	Prestasi (P4)	Kurang
<90	Prestasi (P5)	Sangat Kurang

Sumber:HRD PT.Telkom Witel Ridar 2020

Penilaian kinerja karyawan berdasarkan system SKI dengan penjelasan Prestasi(P1) dengan keterangan istimewa, dan Prestasi(P2) dengan keterangan baik sekali,Prestasi(P3) dengan keterangan baik, serta Prestasi(P4) dengan keterangan kurang, dan yang terakhir Prestasi(P5) dengan keterangan sangat kurang baik.

Tabel 1.5

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

No	Nama Unit	SKI Performasi(P)			Tidak Memili ki Peilaian	Jumlah
		P1	P2	P3		
1	Business Service	-	1	35	4	39
2	Corporate Customer Access Network	-	1	8	-	9
3	Customer Care	-	1	16	4	21
4	Customer Service	-	1	22	3	26
Jumlah						96

Sumber:HRD PT.Telkom Witel Ridar 2020

Pada kompetensi dan kinerja karyawan, peneliti melihat bahwa *employee engagement* merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan tabel nilai kompetensi dan kinerja karyawan mayoritas karyawan mendapat penilaian P3 yang belum sesuai dengan target perusahaan yaitu P2, dan pada data penilaian kinerja karyawan masih terdapat karyawan yang nilai kompetensi dan kinerja karyawannya tidak muncul yang berarti karyawan bekerja

secara pasif. Kinerja karyawan dapat dikatakan pasif karna dilihat dari adanya karyawan yang tidak mengerjakan tugas yang diberikan atau terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga berdampak pada penyelesaian target perusahaan. berdasarkan wawancara dengan HRD PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan menuturkan bahwa karyawan yang baru atau lama bekerja belum tentu memiliki *employee engagement* (keterikatan karyawan) yang tinggi, Berdasarkan kasus dan fenomena terkait *employee engagement* maka peneliti berpendapat bahwa *employee engagement* merupakan hal penting untuk diteliti.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan, maka penulis bermaksud melakukan penelitian tentang hal tersebut khususnya pada karyawan yang bekerja di PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah : Apakah *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa tentang *employee engagement* dan

kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian yang diharapkan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang *employee engagement* dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

2. Bagi PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

Hasil penelitian ini diharapkan bias memberikan informasi atau bahan masukan bagi PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan dalam menyikapi masalah *employee engagement* dan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Menjadi referensi untuk peneliti berikutnya untuk membahas topik dan permasalahan yang sama

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat agar dapat memberikan gambaran secara garis besar tentang apa yang akan dibahas penulisannya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan skripsi ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan *Employee Engagement*, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini berisikan tentang sejarah singkat dari PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan, visi dan misi perusahaan, aktivitas perusahaan dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENGGUNAAN DATA

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang diberikan guna pengembangan perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 *Employee Engagement*

2.1.1 Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement atau yang juga dikenal dengan keterikatan karyawan pertama kali diperkenalkan oleh William Khan pada tahun 1990. Kahn (1990) mengatakan bahwa *employee engagement* sebagai keterikatan karyawan dengan perusahaan itu sendiri. Rasa terikat dengan perusahaan merupakan faktor penting dalam mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Banyak perusahaan yang mulai mengaplikasikan *employee engagement* di dalam perusahaan mereka. Karyawan yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi cenderung akan bekerja dalam mengerjakan tugas yang diberikan dengan lebih baik karena mempunyai perasaan positif dan tidak merasakan itu sebagai beban.

Karyawan yang sudah terikat dengan perusahaan berarti sudah berkomitmen untuk bekerja demi mencapai tujuan perusahaan, pekerjaan dikerjakan bukan semata karena gaji namun karena keinginan untuk berkontribusi untuk perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mercer (dikutip oleh Carpenter dan Wyman 2007:1) *employee engagement* merupakan perilaku di mana karyawan merasa memiliki peran penting pada keberhasilan perusahaan dan memiliki motivasi tinggi dalam peningkatan kinerja yang ikut andil mengerjakan pekerjaan di luar job requirement.

Gallup organization adalah lembaga konsultan yang definisinya banyak digunakan perusahaan untuk penerapan *employee engagement* menyatakan bahwa karyawan yang memiliki nilai *engagement* merupakan pekerja yang mempunyai keterikatan penuh dan semangat terhadap pekerjaan mereka. Pandangan ini juga menyatakan bahwa *employee engagement* tidak hanya membuat karyawan memberikan kontribusi lebih, namun juga membuat mereka memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Menurut Albrecht (2010:4) *employee engagement* adalah keterlibatan karyawan secara emosional serta ikatan dengan pekerjaannya, yang akan meningkatkan performa yang meningkat dalam bekerja. Dengan rasa keterikatan yang dimiliki karyawan, sedikit kemungkinan karyawan akan berpindah ke perusahaan lain, karna ia sudah merasa nyaman dengan posisi dan pekerjaannya sehingga tingkat loyalitas karyawan tinggi.

Menurut William Macey (2009:1) *employee engagement* merupakan timbulnya perasaan antusias saat karyawan ikut andil dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki keterikatan sadar akan konteks bisnis dan bekerja dengan gigih untuk meningkatkan performa kerja dan memberikan manfaat bagi organisasi dengan kontribusi berupa usaha dan waktu. Perasaan positif berarti karyawan antusias, semangat dan lebih berkonsentrasi dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan

Menurut robinson (dikutip oleh rustono 2012:3) karyawan yang memiliki *employee engagement* akan menyadari bahwa kinerja yang terus meningkat akan berdampak positif bagi perusahaan. *Employee engagement* atau yang dikenal sebagai keterikatan karyawan merupakan factor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. ada banyak factor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan keterikatan karyawan pada perusahaan. Perusahaan harus mulai memahami akan pentingnya keterikatan karyawan.

Menurut Masson et al (dalam simon 2010:80) *employee engagement* akan meningkatkan focus saat menyelesaikan pekerjaan karyawan, karyawan yang memiliki keinginan untuk terus memberikan hasil kinerja yang terbaik akan memiliki ikatan kuat dengan perusahaan. Menurut William Macey (2009:24) karyawan yang memiliki *employee engagement* pada perusahaan akan bekerja secara konsisten serta tidak mudah menyerah saat menghadapi masalah dalam bekerja.

Menurut Schaufeli & bakker (2004:295) *employee engagement* merupakan kunci kesuksesan perusahaan dimana karyawan mempunyai vigor (semangat yang tinggi), dedication(dedikasi) dan absorption (penyerapan) tentang pekerjaan yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan

2.1.2 Dimensi Employee Engagement

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004:295) membagi dimensi *employee engagement* ke dalam 3 dimensi yaitu,

a. *Vigor* (semangat)

Melibatkan ketahanan mental saat bekerja. *Vigor* dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energy yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja dan ketelitian untuk meminimalisir kesalahan

b. *Dedication* (dedikasi)

Mengacu pada keterlibatan seseorang dalam mengalami rasa antusiasme dan kebanggaan. Aspek dedikasi meliputi keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukannya selalu merasakan inspirasi dari pekerjaan yang dilakukan

c. *Arsorption* (penyerapan)

Merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, tingkat absorption yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan

2.1.3 Ciri-ciri *Employee Engagement*

Menurut Finney (2010) karyawan yang mempunyai ikatan dengan pekerjaannya memiliki ciri-ciri sebagai berikut;

- a. Mempercayai tujuan organisasi atau perusahaan. Membuat karyawan merasa percaya dengan misi perusahaan dan mencoba untuk berkontribusi besar bagi perusahaan mencapai tujuannya

- b. Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan yang mereka lakukan pada tujuan yang lebih besar.dengan perasaan positif ini karyawan lebih enjoy dan tidak tertekan saat melakukan pekerjaannya.
- c. Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi. Karyawan yang sudah terikat akan mematuhi aturan perusahaan,dan memiliki rasa disiplin yang tinggi
- d. Menghormati manajer. Karna karyawan merasa bahwa manajer mereka memberi arahan yang baik yang akan membuat karyawan merasa hormat pada manajer mereka
- e. Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, focus, keinginan antusiasme, kreativitas dan daya tahan
- f. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain
- g. Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka
- h. Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat
- i. Memberikan yang terbaik kepada organisasi

2.1.4 Prinsip-Prinsip Dasar *Employee Engagement*

Menurut Kevin Kruse (2012:20) Adapun prinsip dasar utama agar karyawan memiliki *employee engagement* yaitu:

- a) Komunikasi : komunikasi berupa penyampaian tujuan yang jelas dan diberikan kemudahan dalam penyampaian komunikasi karyawan antar perusahaan

- b) Pertumbuhan dan peningkatan : Karyawan yang bekerja pada perusahaan akan memiliki keinginan untuk berkembang pada perusahaan. Sehingga dengan program pelatihan kerja karyawan akan mempelajari hal baru guna meningkatkan karir pada perusahaan
- c) Kepercayaan dan percaya diri : Rasa percaya yang dimiliki karyawan untuk terus bekerja pada perusahaan, perusahaan harus mampu meningkatkan rasa percaya karyawan agar terus percaya akan masa depan organisasi yang semakin meningkat.

2.1.5 Penggerak *Employee Engagement*

Menurut Sridevi (2010) terdapat 3 penggerak utama :

a. Organisasi

Hal yang berkaitan dengan penggerak organisasi adalah budaya organisasi, visi dan nilai yang diannut, brand organisasi. Budaya organisasi yang dimaksud yaitu budaya organisasi yang memiliki keterbukaan dan sikap supportive serta komunikasi yang baik antara rekan kerja. Keadilan dan kepercayaan sebagai nilai organisasi juga memberikan dampak positif bagi terciptanya employee engagement. Karyawan akan merasa bahwa mereka mendapat dukungan dari organisasi

b. Manajemen dan Kepemimpinan

Engagement dibangun melalui proses, butuh waktu yang panjang serta komitmen yang tinggi dari pemimpin. Untuk itu, dibutuhkan konsistensi

pemimpin dalam memantau karyawan . dalam menciptakan employee engagement, pimpinan organisasi akan diharapkan memiliki keterampilan berkomunikasi, teknik memberikan feedback dan teknik penilaian kerja. hal ini menjadi jalan bagi manajer untuk menciptakan employee engagement sehingga secara khusus hal-hal ini disebut sebagai penggerak *employee engagement*

c. Working life

Pentingnya menjaga kenyamanan kondisi lingkungan kerja memicu terciptanya *employee engagement*. Ada beberapa kondisi yang diharapkan dapat menciptakan *employee engagement*. Pertama, lingkungan kerja memiliki keadilan distributif dan *procedural*. Hal ini terjadi karna karyawan yang memiliki persepsi bahwa ia mendapat keadilan *distributive* dan *procedural* akan berlaku adil pada organisasi dengan cara membangun ikatan emosi yang lebih dalam pada organisasi. Kedua, lingkungan kerja yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, kondisi ini mempengaruhi karyawan secara psikologis, karyawan akan beranggapan bahwa mereka berharga bagi organisasi. Dan akan membuat karyawan makin terikat dengan organisasi. Ketiga, organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga karyawan. Dalam banyak penelitian dijelaskan bahwa ketika konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi, karyawan akan cenderung memutuskan keluar dari pekerjaan. Oleh karna itu manajer harus menjaga keseimbangan keduanya sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaan tidak mengancam kehidupan

2.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut bred federeman (2009:53) beberapa factor yang akan meningkatkan *employee engagement* pada suatu perusahaan sebagai berikut:

- a. Budaya perusahaan : keberhasilan perusahaan menerapkan budaya akan meningkatkan ikatan karyawan dengan perusahaan, budaya juga sebagai citra yang dipandang penting agar mampu meningkatkan *employee engagement*.
- b. Indicator keberhasilan : Setiap perusahaan menerapkan indicator berbeda dalam menentukan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Untuk melihat apakah ada peningkatan pada setiap karyawan
- c. Inovasi : Perusahaan harus terus berinovasi dalam terus menghasilkan karyawan yang berkualitas, perusahaan melaksanakan pelatihan kerja atau seminar guna terus berinovasi meningkatkan kemampuan karyawan.
- d. Pelatihan kerja : Setiap perusahaan memiliki tahapan pelatihan bagi karyawannya, semakin banyak karyawan yang diberikan pelatihan kerja akan memberikan dampak positif berupa kualitas karyawan yang semakin meningkat.
- e. Pemberian penghargaan : Perusahaan biasanya memberikan reward berupa bonus bagi karyawan yang berprestasi pada bidang pekerjaannya, pemberian apresiasi ini akan meningkatkan ikatan karyawan untuk terus bekerja pada perusahaan,

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:480) kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan factor penting bagi setiap perusahaan dengan kinerja yang baik maka pencapaian tujuan perusahaan akan semakin baik pula, kinerja perusahaan ditentukan dengan kualitas SDM perusahaannya dengan karyawan yang berkualitas maka perusahaan tidak sulit dalam mencapai target perusahaan yang ditentukan.

Menurut Rivai dan Basri (dalam sinambela, 2016:483) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan perusahaan. Kinerja adalah pencapaian hasil atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan. Kinerja karyawan sangat diperlukan dalam mencapai tujuan kerja bagi diri sendiri dan perusahaan.

Menurut Wibowo (2015:3) kinerja merupakan hasil dari rencana kerja yang telah disusun dan dilaksanakan oleh karyawan, peningkatan kinerja akan terjadi tergantung bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan . Menurut Meithiana Indrasari (2017:57) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan dan berhasil diselesaikan berdasarkan kemampuan dan keahlian pada situasi tertentu.

Rivai (2009:532) kinerja merupakan pengukur tingkat keberhasilan karyawan maupun perusahaan selama periode tertentu dalam pencapaian target , sasaran dan kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2001:160) Kinerja merupakan hasil atau output yang telah di capai individu serta tim dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan

2.2.2 Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) memaparkan indicator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu;

1. Kualitas kerja : dapat dilihat dari semangat saat bekerja, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan ketelitian karyawan saat menyelesaikan pekerjaan sehingga menghasilkan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan keryawan.
2. Kuantitas : merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam penyelesaian kerja yang baik, pencapaian kerja berupa penyelesaian tugas-tugas yang diberikan
3. Ketepatan waktu : adalah penyelesaian pekerjaan yang di;ihat dari bagaimana karyawan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas dan hasil kerja sesuai dengan target.
4. Efektivitas : Merupakan penilaian dari efektifitas kerja karyawan dalam memanfaatkan waktu untuk penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan.

Memaksimalkan sumber perusahaan berupa uang, tenaga, dan teknologi agar memberikan pengaruh positif pada tiap divisi perusahaan

5. Kemandirian : Kemandirian adalah kemampuan karyawan dalam melakukan penyelesaian tugas secara mandiri tanpa meminta bantuan atau bimbingan. Dan melakukan fungsi kerja secara optimal
6. Komitmen kerja : adalah tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja menyelesaikan tanggung jawab, dan karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki rasa tanggung jawab untuk turut serta memberikan andil mencetuskan inovasi-inovasi untuk perusahaan.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Robbins (dalam harjoyo 2019:84) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Menjadi acuan untuk menentukan pemberian promosi atau pemecatan. Pemecatan jika hasil kerja jauh dari yang diharapkan perusahaan.
2. Untuk melihat perkembangan karyawan dan perusahaan akan memberikan pelatihan tergantung hasil dari penilaian kinerja
3. Menjadi penentu bagi karyawan yang akan diberikan promosi naik jabatan
4. Perusahaan memberikan evaluasi kepada karyawan atas kinerja yang dihasilkan pada periode tertentu

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian yang dikuasai oleh karyawan dalam menunjang penyelesaian suatu pekerjaan. Jika karyawan memiliki banyak kemampuan dan keahlian akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian dengan minim kesalahan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan ilmu yang dimiliki tentang suatu pekerjaan, semakin luas pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya akan memberikan hasil yang baik pula.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja adalah tiap karyawan di perusahaan sudah memiliki rancangan kerja dalam penyelesaian secara cepat dan efisien pada pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter tiap karyawan berbeda satu sama lain, tadanya perbedaan kepribadian bisa membawa pengaruh positif dan negative oleh karna itu perusahaan harus memahami kepribadian karyawan dan mengetahui cara

mengatasi perbedaan kepribadian antarkaryawan akan memberikan dampak minim terjadinya konflik antar karyawan.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah factor pendorong untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, perusahaan yang terus memberikan motivasi akan meningkatkan dorongan bagi tiap karyawan untuk bekerja lebih optimal.

6. Kepemimpinan

Merupakan Perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengatur karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Jika pemimpin tidak bisa bekerja optimal maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana perilaku seorang pemimpin dalam mengatur para karyawannya.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah aturan serta pedoman yang sudah berlaku sejak lama. Biasanya dimiliki oleh tiap perusahaan, dan tiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan berupa perasaan nyaman saat berada di ruang lingkup perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh pada penyelesaian kerja.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, pemberian sarana dan prasarana yang sempurna akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

11. Loyalitas

Banyak perusahaan berharap bahwa karyawan loyal pada perusahaan, yang akan membuat karyawan tetap bekerja pada perusahaan untuk waktu yang lama.

12. Komitmen

Komitmen yang tinggi jika dimiliki karyawan akan memberikan dampak positif, jika karyawan berkomitmen tinggi. Karyawan akan bekerja secara optimal

13. Disiplin Kerja

Disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan seperti datang tepat waktu, mengumpulkan pekerjaan yang diberikan sesuai deadline.

2.2.5 Pengukuran Kinerja

Menurut Sri Indrastuti (2021:121) ada beberapa unsur yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah :

- a. Kecakapan saat bekerja secara kuantitatif maupun kualitatif
- b. Ketelitian saat mengerjakan pekerjaan yang diberikan
- c. Kemampuan menentukan keputusan saat kondisi tertentu
- d. Intensif terhadap kemampuan tenaga kerja saat menghasilkan hal0hal baru untuk keberhasilan pekerjaannya
- e. Disiplin dalam mematuhi aturan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan intruksi
- f. Bertanggung jawab pada pekerjaan terhdap hasil kerja
- g. Kemampuan untuk bekerja sama dengan tim maupun rekan kerja
- h. Kesetian pada perusahaan dan pekerjaan
- i. Jujur dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
- j. Kepemimpinan, keahlian dan kemampuan dalam memimpin dan memberikan motivasi pada pekerja lain

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah salah sebagai salah satu acuan penting dalam penelitian ini, peneliti menjadikan penelitian terdahulu sebagai referensi untuk bahan kajian peneliti untuk melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dan yang dilakukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Tujuan penelitian	Hasil penelitian
1	Nabillah Ramadhan (2014)	Pengaruh <i>Employee engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT.Telekomunikasi Indonesia	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis jalur (path analisis).Teknik sampling yang digunakan adalah sensus/ <i>total sampling</i> dengan keseluruhan sampel berjumlah 74 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh 76,6%

2	M.Fattah Akbary (2015)	Pengaruh <i>Employee engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun PT.Telekomunikasi Bandung	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 56 responden yang ditentukan berdasarkan sampling jenuh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,807 dan kinerja karyawan dana pensiun Telkom sebesar 65,1% dapat dijelaskan oleh informasi yang berkaitan dengan <i>employee engagement</i>
3	I made dharma putra (2017)	Pengaruh Faktor-Faktor <i>Employee engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Telkomsel Timor Leste	Data dikumpulkan dari 80 responden karyawan Telkomsel Timor Leste. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berisi 34 pertanyaan terkait <i>employee engagement</i> dan kinerja karyawan	Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persentase <i>employee engagement</i> tergolong tinggi, di mana nilai variabel <i>leadership</i> sebesar 80,69%, variabel <i>achievement</i> sebesar 80,52%, variabel <i>camaraderie</i> sebesar 82,06%, variabel <i>equity</i> sebesar 86,31%, dan nilai persentase kinerja karyawan juga tergolong

				tinggi yaitu sebesar 83,28%.
--	--	--	--	------------------------------

2.4 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu;

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Sugiyono (2012)

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut : "Diduga *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Riau Daratan".

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan (Schaufeli & Bakker : 2004:295)	3. Penyerapan	a perasaan saat mengerjakan pekerjaan b Berkonsentrasi dalam bekerja c Lupa waktu saat bekerja	
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja merupakan pengukur tingkat keberhasilan karyawan maupun perusahaan selama periode tertentu dalam pencapaian target , sasaran dan kriteria yang telah ditetapkan. Rivai (2009:532)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas	a Meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan tim b Kemampuan karyawan serta keterampilan a Penyelesaian semua pekerjaan yang diberikan b Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target a. Karyawan disiplin dan mengikuti aturan yang berlaku. a. Mampu mencapai efektivitas kerja	Likert

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	5. Kemandirian	a. Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan,	
	6. Komitmen Kerja	a. Memberikan kontribusi lebih berupa penyampain gagasan, ide, dan inovasi b Karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.	

3.3 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012) data primer merupakan data yang diperoleh peneliti melalui observasi dan pengamatan langsung ke perusahaan, baik melalui kuisisioner, wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan *employee engagement*.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono,(2012) data sekunder merupakan data yang diperoleh dari perusahaan tempat penulis meneliti yang berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah tenaga kerja, tingkat produktivitas karyawan dan aktivitas lainnya dari perusahaan tempat penulis meneliti

3.4 Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Angket

Dalam pengumpulan data dan mendapatkan informasi dalam penelitian ini menggunakan Teknik angket (kuisisioner). Dalam Teknik kuisisioner diperoleh dengan menyebar kuisisioner yang sudah dikategorikan, dengan menyebarkan kuisisioner dan di PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan.

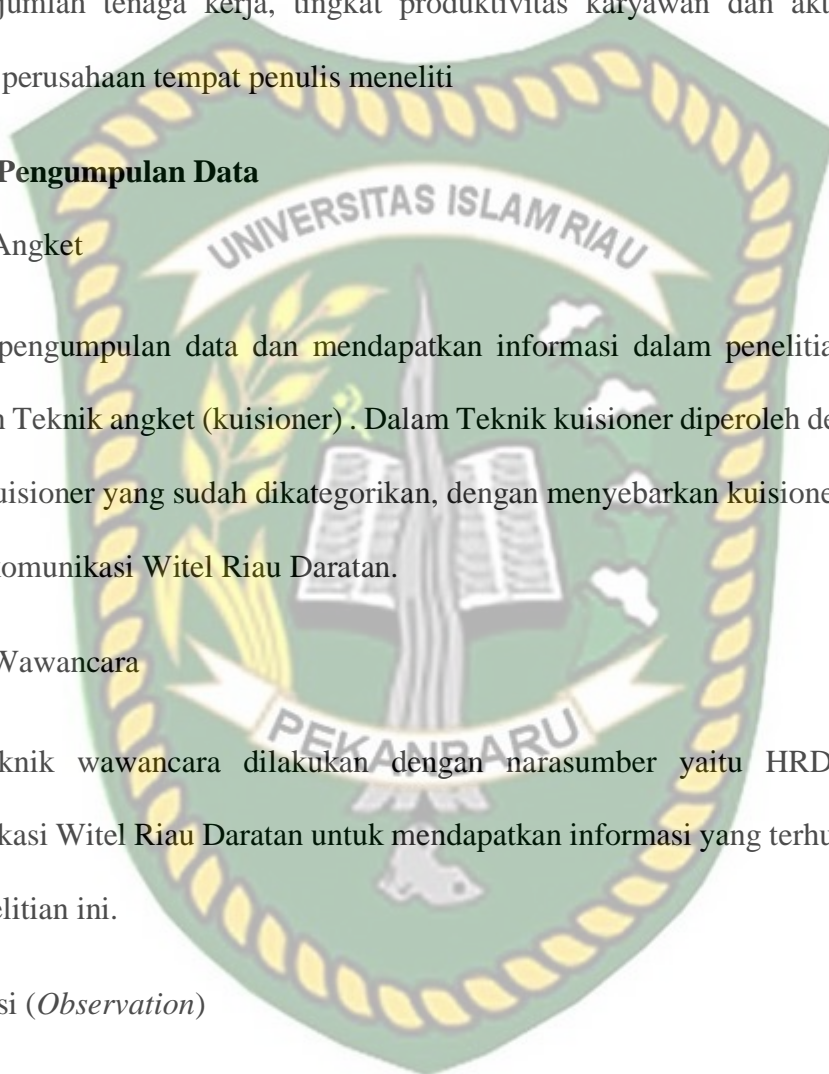
b. Teknik Wawancara

Pada teknik wawancara dilakukan dengan narasumber yaitu HRD PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan untuk mendapatkan informasi yang terhubung dengan penelitian ini.

c. Observasi (*Observation*)

Yaitu melakukan pengamatan langsung melihat bagaimana aktivitas kerja dan factor factor pendukung dalam penelitian ini. Sehingga dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang dihadapi

d. Studi Dokumentasi



Menurut sugiyono (2015:329) dokumentasi merupakan cara mendapatkan data yang diperoleh melalui dokumen, buku, laporan yang dapat mendukung penelitian. Data hasil studi dokumentasi akan membantu dalam proses penelitian. Dokumentasi yang digunakan pada penelitian berupa informasi kinerja karyawan, struktur organisasi, data jumlah karyawan serta profil perusahaan.

3.5 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan dengan jumlah 96 karyawan.

b. Sampel

Sampel pada penelitian ini berjumlah 49 karyawan dari PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan. Sampel karyawan merupakan karyawan tetap perusahaan. Jumlah sampel di tentukan menggunakan rumus slovin. Dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Metode *random sampling* yaitu teknik dimana setiap populasi memiliki kesempatan sama untuk dipilih dari total populasi. Menurut Umar (2007) rumus yang digunakan dalam menentukan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 N &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{96}{1 + 96(0.1)^2} \\
 &= \frac{96}{1 + 96(0.01)}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{96}{1.96}$$

$$= 49 \text{ orang}$$

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Teknik Analisis Deskriptif

Pada analisis deskriptif data yang masuk akan dikelompokkan dalam table serta diberikan penjelasan deskriptif

b. Teknik Analisa Kuantitatif

Dalam analisis kuantitatif berhubungan dengan pengolahan dan perhitungan data yang telah diperoleh dari pengukuran terhadap penelitian dengan menggunakan beberapa rumus. Analisis kuantitatif dilakukan dengan perhitungan statistic melalui program spss.

3.6.1 Teknik Analisis Data

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2007:172) uji validitas merupakan ukuran untuk menunjukkan tingkat kehandalan serta keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dinyatakan valid menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid, valid dalam artian instrument tersebut dapat diaplikasikan untuk

mengukur yang seharusnya diukur. Setiap pertanyaan atau pernyataan dapat dikatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-table}$ maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r\text{-hitung} < r\text{-table}$ maka dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011)

3.6.1.2 Uji Reabilitas Data

Uji reabilitas merupakan suatu konsistensi dan kestabilan responden dalam menjawab pertanyaan yang merupakan dimensi variable dalam bentuk kuisioner. Uji Reabilitas merupakan angka indeks yang memaparkan alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji reabilitas dilakukan dengan uji Cronbach Alpha, reliabel atau tidaknya instrument penelitian dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai Cronbach Alpha $> r$ table maka suatu instrument penelitian dikatakan reliabel, menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan benar. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2011:48) Reabilitas instrument penelitian dihitung dengan bantuan SPSS menggunakan uji statistic Cronbach Alpha, agar dapat mengetahui data penelitian tersebut realibel atau tidak. Suatu pengukuran dikatakan realibel jika memberikan Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.6.1.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan, pada persamaan regresi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana:

Y : Kinerja

a : konstanta

b : koefisien regresi

X : Employee Engagement

ε : Standard Error

3.6.1.4 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah mengukur kekuatan hubungan *employee engagement* dengan kinerja karyawan. Menurut Ghozali (2011:93) koefisien korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional sehingga dapat dikatakan analisis korelasi tidak ada perbedaan antara variable dependen dengan variable independent.

3.6.1.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi hubungan variable bebas (X) terhadap variable (Y). Apabila (R^2) mendekati 1 maka semakin kuat pengaruh variable bebas terhadap variable terikat, namun jika (R^2) mendekati 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Dalam analisis pengumpulan data, pengolahan data dengan program SPSS (*Statistical Program Social Science*)

3.6.1.6 Uji t

Uji Signifikasi Individu (uji t) untuk melakukan pengujian terhadap koefisien korelasi. Uji t bertujuan untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variable X (*Employee Engagement*) terhadap variable Y (Kinerja Karyawan). Uji t dilakukan dengan

membandingkan nilai t hitung dengan t tabel yang diperoleh dari tabel statistic dengan melihat kolom signifikansi.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) TBK, didirikan pada tanggal 23 Oktober 1856. PT. Telekomunikasi Indonesia merupakan perusahaan informasi serta komunikasi dan pelayanan jasa dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Tahun 1892 telepon banyak digunakan secara massal dan di tahun 1929 telepon sudah dapat terkoneksi secara internasional. Dari sinilah muncul nama “JAWATAN” yaitu badan usaha swasta yang menyediakan layanan pos dan telegraf.

Pada tahun 1961 nama JAWATAN berubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) PN Postel dibagi menjadi Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi) agar lebih modern dan otonom. Akhirnya pada tahun 1974 Perusahaan Negara (PN Postel) merubah nama menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Peruntel) yang melayani jasa telekomunikasi nasional maupun internasional. Pada tanggal 14 November 1995 PT Telkom diresmikan menjadi nama Telekomunikasi terbesar di Indonesia.

PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan adalah salah satu BUMN yang mempunyai jasa telepon tetap kabel (*fixed wire line*), jasa telepon tetap nirkabel (*fixed wireless*), jasa telepon bergerak (*mobile service*), data atau internet dan jasa multimedia.

PT Telekomunikasi Witel Riau Daratan merupakan salah satu witel yang berada di daerah riau berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No.199 Pekanbaru. Daerah Riau Daratan memiliki 12 unit dan 2 Datel (Daerah Telkom) yang setiap unitnya dipimpin oleh manager.

4.2 Visi Misi Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

Mampu menduduki tingkat tertinggi pada digital telekomunikasi agar terus menjadi pilihan utama, serta turut andil dalam memajukan masyarakat

4.2.2 Misi Perusahaan

- Membangun platform digital yang terjangkau dan mudah diakses di seluruh pelosok masyarakat
- Meningkatkan inovasi digital secara global
- Terus berupaya memberikan pelayanan digital terbaik bagi pelanggan

4.3 Aktivitas Perusahaan

PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan memiliki produk layanan yang beroperasi hingga saat ini, berikut jenis produk dan layanannya:

a. Voice

Dapat menghubungkan ke OLO (*Other Licence Operator*) baik dalam negeri maupun luar negeri serta menjadi penghubung bagi seluruh operator. Dan menggunakan teknologi IN (*Interconnection Networking*).

b. *Signalling*

Signalling internasional mencakup lima benua dunia dan *Long Term Evolution* (LTE) roaming menjadi koneksi tunggal bagi banyak layanan yang dibutuhkan pengguna dalam negeri maupun luar negeri serta kualitas tinggi pada jaringan global. Para pelanggan bisa mengirim SMS, mendapat data billing serta mendapatkan informasi performa SMS secara cepat

c. *Network Service*

Jaringan International *Private Leased Center* (IPLC) mampu terhubung pada banyak negara, tak luput juga jaminan kualitas pelayanan dan aktif memberikan solusi konektivitas pada lokasi yang tidak berada di jangkauan *Base Station* (BTS) dan terus meningkatkan jaminan keamanan yang diperlukan untuk perangkat serta ketersediaan koneksi yang efisien

d. *Data & Internet*

Penyediaan akses internet secara cepat dan lancar sesuai kebutuhan *Internet Service Provider* (ISP), penyesuaian kecepatan sesuai kebutuhan pelanggan (speed 64kbps-2mbps) serta kapasitas jaringan backbone yang dikendalikan terpusat (*end-to-end service*). Dapat menjamin koneksi internet dalam negeri maupun luar negeri. Menjadi penyedia layanan yang efektif bagi pelanggan korporasi

e. *Data Center*

Memfalsifikasi jaringan langsung dengan data milik Telkom lainnya, serta share data domestic dan global

f. *Managed Service*

Penggunaan aplikasi dapat dilakukan tanpa layanan content atau aplikasi serta pengelolaan dan menyediakan sisten koneksi tingkat tinggi

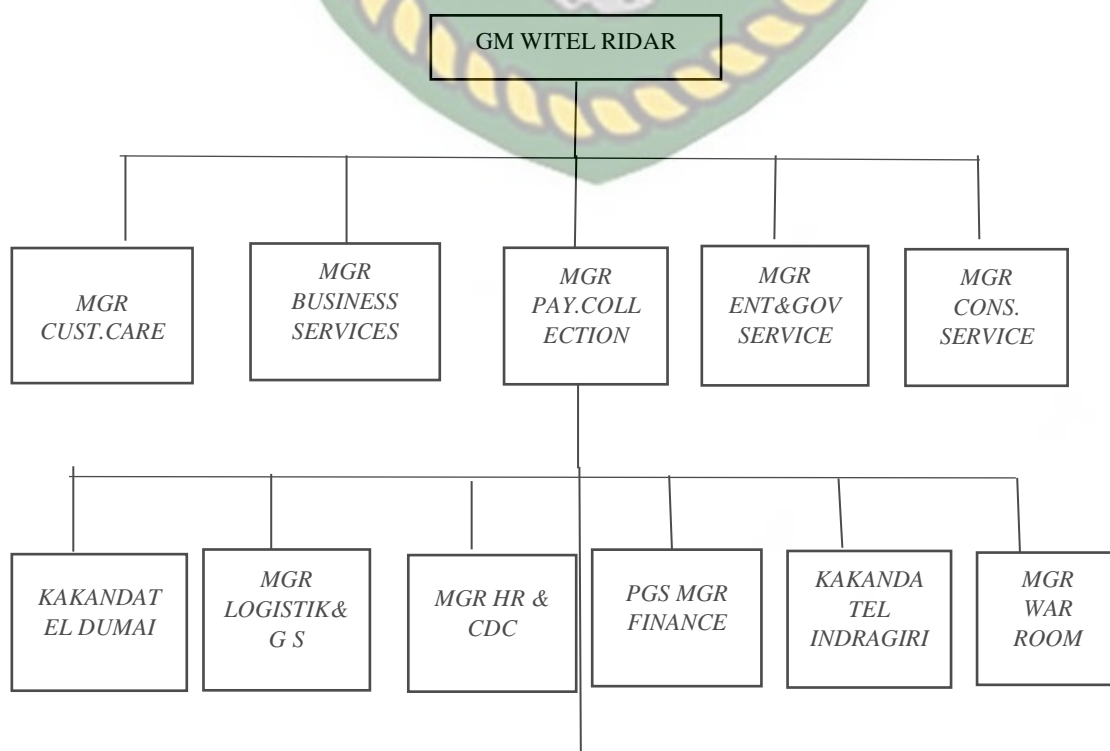
g. *Retail Service*

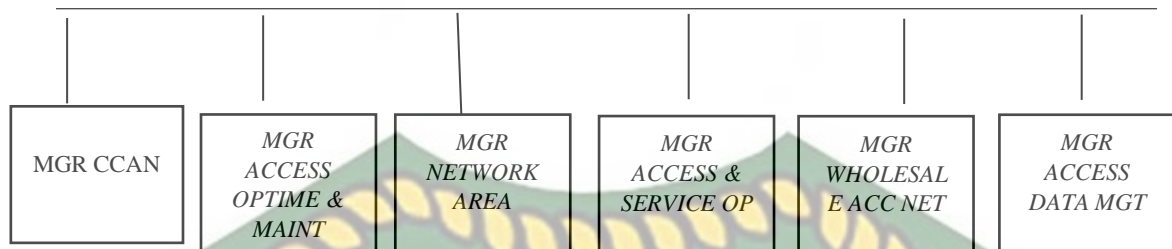
Mobile Virtual Network Operator (MVNO) yang sudah tersedia di Taiwan hongkong serta macau, masa kartu langsung aktif saat di Indonesia dengan jaringan telkomsel, memudahkan pengguna memakai dua nomor yang dapat disesuaikan dengan kondisi. *Mobile Network Operator* (MNO) penyedia layanan *voice* dan menggunakan teknologi yang mampu menghasilkan suara yang jernih di timor leste

4.4 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

Struktur organisasi dalam perusahaan adalah susuna yang memaparkan pemgerjaan tugas sesuai dengan jabatan pada perusahaan. Berikut ini adalah struktur organisasi pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan





Struktur Organisasi PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

Sumber: HRD PT. Telekomunikas Witel Riau Daratan

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan ditunjukkan analisis dan pembahasan pada hasil-hasil penelitian tentang analisis dan pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan. Data didapatkan dari kuesioner yang diberikan kepada para karyawan di PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan. Sebelum dilakukan analisis, akan dianalisis hal-hal yang berkaitan dengan identitas karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian. Hal tersebut meliputi masa kerja karyawan, tingkat Pendidikan karyawan dan gender karyawan.

5.1 Identitas Respondenn

Pada penelitian ini yang dijadikan sampel karyawan PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan berjumlah 49 orang. Berikut penjelasan indentitas karyawan berupa masa kerja karyawan, tingkat Pendidikan karyawan dan gender karyawan

5.1.1 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja merupakan waktu berapa lama seseorang bekerja pada perusahaan, semakin lama seorang karyawan bekerja pada perusahaan menunjukkan *employee engagement* yang tinggi. Masa kerja tiap karyawan PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan berbeda-beda. Dapat dilihat pada table berikut

Tabel 5.1

Masa Kerja Karyawan PT. Telekominikasi Witel Riau Daratan

Klasifikasi Masa kerja	Frekuensi(Orang)	Persentase(%)
1-5 Tahun	10	20.4
6-10 Tahun	2	4.1

11-15 Tahun	4	8.2
16-20 Tahun	4	8.2
21-25 Tahun	13	26.5
26-30 Tahun	1	2.0
31-35 Tahun	15	30.6
Jumlah	49	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan table diatas, menunjukkan bahwa masa kerja responden dengan 1-5 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase (20.4%). responden dengan 6-10 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase (4.1%). 11-15 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase (8.2%). 16-20 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase (4.2%). 21-25 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase (26.5%). 26-30 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase (2.0%). 31-35 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase (30.6%). Dari data diatas masa kerja karyawan yang tinggi yaitu 31-35 tahun ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki *employee engagement* yang baik dimana karyawan sudah bekerja untuk perusahaan pada waktu yang lama. Perusahaan berhasil dalam mempertahankan karyawan. PT.Telekominikasi Witel Riau Daratan rutin memberikan reward,serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pelatihan pada karyawan,menerapkan budaya perusahaan yang baik karyawan, serta adanya jenjang karir yang jelas sehingga yakin untuk bekerja pada perusahaan pada waktu yang lama dan karyawan akan memiliki ikatan dengan perusahaan yang terus meningkat.

5.1.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan juga berpengaruh pada kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat Pendidikan suatu perusahaan akan menghasilkan karyawan yang

berkompeten dan mengerjakan pekerjaan dengan baik. Berikut tingkat Pendidikan Pt.Telekomunikasi Witel Riau Daratan.

Tabel 5.2

Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMU	9	18.4
SIPLOMA	15	30.6
S1	21	42.9
S2	4	8.2
Jumlah	49	100

Sumber : Data Olahan

Dari table diatas diketahui bahwa tingkat Pendidikan karyawan PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan yang paling tinggi adalah S1 sebanyak 21 orang dengan persentase (42.9%). Dari hasil yang ditampilkan responden Sebagian besar pendidikan terakhir S1. Sehingga disimpulkan bahwa perusahaan memperhatikan latar belakang Pendidikan karyawan agar kinerja karyawan yang semakin baik.

5.1.3 Responden Berdasarkan Gender

Gender berpengaruh terhadap jenis penyelesaian pekerjaan yang diberikan perusahaan, beberapa pekerjaan hanya bisa di kerjakan oleh kaum laki-laki dan ada pekerjaan yang hanya bisa dikerjakan perempuan. Berikut tabel *gender* pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

Tabel 5.3

Gender karyawan PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

Klasifikasi Gender	Frekuensi	Persentase(%)
Laki-laki	34	69.4
Perempuan	15	30.6
Jumlah	49	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa responden gender terbanyak adalah laki-laki sebanyak 34 orang dengan persentase (69.4%). Dan perempuan sebanyak 15 orang dengan persentase (30.6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pada PT.Telekominikasi Witel Riau Daratan terbanyak adalah laki-laki. Karna perusahaan banyak membutuhkan teknisi lapangan untuk pemantauan (monitoring) pada jaringan sehingga pekerja laki-laki lebih dibutuhkan. Karyawan perempuan biasanya berada di dalam ruangan kantor yang tdak begitu banyak

5.2 Hasil Uji Instrument Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner dapat menjelaskan hal yang diukur dengan menggunakan kuesioner tersebut. Peneliti melakukan olah data menggunakan *SPSS Statistic 24*. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Bila $r \text{ hitung} > r \text{ table}$, maka dinyatakan valid
2. Bila $r \text{ hitung} < r \text{ table}$, maka dinyatakan tidak valid

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

NO	ITEM	r Hitung	r Tabel	KET
1	ITEM X1	0.687	0.281	VALID
	ITEM X2	0.683	0.281	VALID
	ITEM X3	0.772	0.281	VALID
	ITEM X4	0.719	0.281	VALID
	ITEM X5	0.811	0.281	VALID
	ITEM X6	0.687	0.281	VALID
	ITEM X7	0.562	0.281	VALID
	ITEM X8	0.772	0.281	VALID
	ITEM X9	0.557	0.281	VALID
2	ITEM Y1	0.569	0.281	VALID
	ITEM Y2	0.521	0.281	VALID
	ITEM Y3	0.625	0.281	VALID
	ITEM Y4	0.600	0.281	VALID
	ITEM Y5	0.442	0.281	VALID
	ITEM Y6	0.717	0.281	VALID
	ITEM Y7	0.596	0.281	VALID
	ITEM Y8	0.449	0.281	VALID
	ITEM Y9	0.704	0.281	VALID

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24,00

Pada table di atas menunjukkan bahwa r hitung variable employee engagement(X) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari r table dan dapat dikatakan bahwa variable menunjukkan hasil yang valid.

5.2.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu pengukuran kuesioner yang didalamnya terdapat indicator dari variable. Kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban dari responded konsisten (dapat dipercaya). Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengukuran cronchbach alpha.

Tabel 5.5

Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Reliability Statistik
Employee engagement(X)	0.863
Kinerja Karyawan (Y)	0.759

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 24

Pengujian reabilitas instrument dilakukan pada item pernyataan yang memiliki validitas. Menurut Syofian Siregar (2013:57) Suatu instrument dapat dikatakan reliabilitas jika nilai koefisien yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas pada table menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga instrument dapat dikatakan reliable.

5.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikan $> 0,05$ maka distribusi data dapat dikatakan normal (Ghozali, 2011:160) Hasil uji normalitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5.6

Hasil Uji Normalitas

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87636758
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.041
Test Statistic		.083

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200
------------------------	------

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 24.00

Berdasarkan table di atas, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov(Z) sebesar 0,200 dan nilai tersebut di atas 0,05. Oleh karena itu nilai signifikan lebih besar dari pada alpha (5%), oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji normalitas dapat terpenuhi dalam model regresi pada penelitian ini.

5.2.4 Uji Multikolinearitas

Menurut Husein Umar (2008:82) uji multikolinearitas merupakan uji yang ditujukan untuk menguji apakah suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (independent). Suatu model regresi yang baik tidak akan terjadi korelasi antar variable bebasnya. Menggunakan nilai toleransi, nilai yang terbentuk harus diatas 0,1 dengan VIF (*Variance Inflation Factor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, jika tidak maka akan terjadi multikolinearitas. Dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5.7
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Tolerance	VIF
1. (Constant) Total <i>Employee Engagement</i>	1,000	1,000

a. Dependent Variable : Total Kepuasan kinerja karyawan

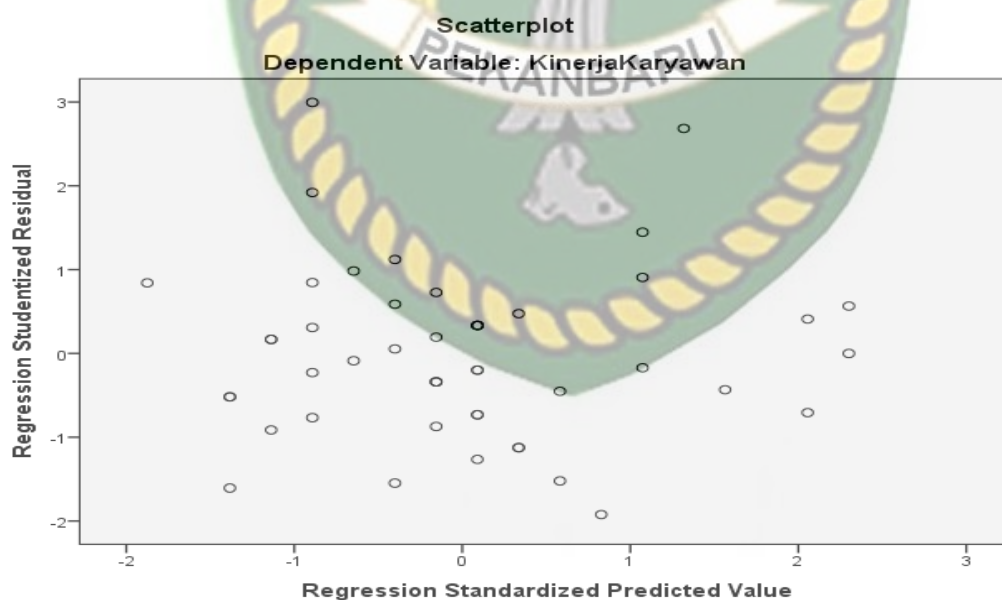
Hasil uji multikolinearitas antar variable bebas menunjukkan bahwa VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variable bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada kinerja karyawan sebesar 1,000. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variable tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

5.2.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (2011:139) heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak ada pola (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scatterplot* serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas terdapat pada table berikut :

Gambar 5.8

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : *Scatterplots Data*

Berdasarkan gambar *Scatterplot* data hasil pengolahan menggunakan SPSS Versi 24, dapat disimpulkan bahwa pada titik-titik pada gambar di atas tersebar secara acak atau random. Tidak bergelombang ataupun menyempit dan titik-titik berada diatas dan dibawah angka nol. Dengan demikian dapat dikatakam bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

5.2.6 Analisis Regresi Linier Sederhana

Bertujuan untuk mengukur pengaruh *employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan. Untuk memudahkan pada penelitian dapat dilihat pada table berikut ini tentang variable yang diteliti yang mana dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden.

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi Pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan menggunakan Rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : *Employee Engagement*

ε : Faktor-faktor lain/ Epsilon

(Sugiyono, 2011:247)

Tabel 5.9

Hasil Perhitungan Regresi analisis Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Sig.
		B	Error	Beta	
1	(Constant)	9.857	2.411		4.088 .000
	EmployeeEngagem ent	.737	.067	.848	10.955 .000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 24

Dari hasil tanggapan responden tersebut kemudian diolah menggunakan program SPSS untuk mengetahui pengaruhnya, dilihat dengan menggunakan analisis linear yang diperoleh menggunakan program SPSS sehingga diperoleh persamaan seperti berikut:

$$Y = 9.857 + 0.737x + \varepsilon$$

Berdasarkan table , dapat dibuat persamaan regresi yaitu $Y = 9.857 + 0.737x + \varepsilon$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 9.857 menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y) akan positif tanpa dipengaruhi oleh *employee engagement* (X=0). Dengan koefisien regresi sebesar 0,737 dapat diartikan bahwa jika *employee engagement*(X) meningkat 1 satuan maka kinerja

karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,737. Nilai signifikan lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$) dapat diartikan bahwa pengaruhnya signifikan.

5.2.7 Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan (r) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas secara bersamaan. Sedangkan koefisien determinasi sederhana yang simbolnya dengan (R^2) ini menggunakan data. Dalam mencari hasil perhitungan SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10
Hasil Perhitungan Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.713	1.896

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement

Berdasarkan tabel di atas, diketahui variabel bebas yaitu variabel *employee engagement* mempunyai hubungan yang positif kuat dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,848. Menunjukkan bahwa mendekati angka 1 maka makin tepat digunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) Persamaan regresi disertai dengan R^2 sebesar 0,719 hal ini menunjukkan 71,9% perubahan terhadap faktor pengaruh *employee engagement* terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan. Sedangkan 28,1% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.2.8 Uji-T

Uji t hitung digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu *employee engagement* terhadap variabel dependen sebagai kinerja karyawan. Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik. Hasil yang diperoleh pada t tabel adalah 2.012.

Dengan rumus hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

Ha : Ada pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

Uji ini dilakukan dengan ketentuan :

Jika t hitung < t tabel maka Ha ditolak dan Ho diterima

Jika t hitung > t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak

Tabel 5.11
Hasil Perhitungan Uji-t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	9.857	2.411		4.088	.000
	EmployeeEngagement	.737	.067	.848	10.955	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Untuk mencari nilai t tabel agar mengetahui pengaruh signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = (\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

$$= t (0.05 / 49 ; 2 - 1 - 1)$$

$$= t (0.025 ; 47)$$

$$= 2.012$$

Keterangan :

n : Jumlah responden

k : Jumlah variabel

α : Taraf signifikansi 5% (0.05)

Pada uji t hitung diketahui nilainya sebesar (10.955) t tabel (2.012) dan sig (0.000)<0.05 . Oleh karna itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dikarenakan t hitung > t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

5.3 Analisis Variabel

Pada analisis ini akan dilihat tanggapan responden terhadap indicator variable *employee engegament* dan indicator kinerja karyawan.

5.3.1 Analisis Employee Engagement

Menurut William Macey (2009:24) karyawan yang memiliki *employee engagement* pada perusahaan akan bekerja secara konsisten serta tidak mudah menyerah saat menghadapi masalah dalam bekerja. *Employee engagement* merupakan faktor penting agar perusahaan terus menjaga keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan akan mengikat karyawan agar terus bekerja dengan optimal. Usaha yang dilakukan perusahaan dengan meningkatkan kebahagiaan karyawan saat bekerja sehingga berpengaruh pada hasil kerja yang berkualitas. Hasil kerja yang berkualitas akan meningkatkan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan.

5.3.1.1 Dimensi *Vigor* (Semangat)

Melibatkan ketahanan mental saat bekerja. *Vigor* dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energy yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja dan ketelitian untuk meminimalisir kesalahan.

Dalam dimensi ini untuk mengukur dimensi *vigor* (Semangat) karyawan Pt, Telekomunikasi Witel Riau Daratan dapat dilihat di table berikut: Terdapat 3 indikator dengan 3 pernyataan yang mengukur dimensi *vigor* (semangat) pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan pada table dibawah ini:

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Tentang perasaan semangat pergi bekerja setaip hari

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Setuju	10	20.4
B. Setuju	30	61.2
C. Cukup	9	18.4
D. Tidak Setuju	-	-
E. Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	49	100.0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan table jawaban responden di atas dapat dijelaskan mengenai tanggapan responden mengenai perasaan semangat bekerja semangat pergi bekerja menyatakan sangat setuju 10 orang karyawan dengan persentase 20.4%, yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban B. Setuju 30 orang dengan persentase 61.2%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang karyawan dengan persentase 18.4%. mengenai semangat pergi bekerja setiap harinya karyawan sudah memiliki semangat yang baik, dilihat dari kehadiran dan karyawan sudah memiliki kedisiplinan untuk datang tepat waktu. Namun masih ada karyawan menjawab cukup menunjukkan bahwa ada karyawan yang kurang bersemangat saat pergi bekerja setiap hari seperti adanya keterlambatan saat bekerja. Dapat disimpulkan bahwa hampir semua karyawan sudah memiliki semangat bekerja setiap harinya, semangat pergi bekerja akan memberikan efek positif pada para pekerja saat menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 5.13

Tanggapan responden tentang setiap tim mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan antusiasme tinggi

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Setuju	9	18.4
B. Setuju	28	57.1
C. Cukup	12	24.5
D. Tidak Setuju	-	-
E. Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	49	100.0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan table jawaban responden di atas dapat dijelaskan mengenai tanggapan responden tentang setiap tim mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan antusiasme tinggi menyatakan sangat setuju 9 orang dengan persentase 18.4% yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban B. Setuju 28 orang dengan persentase 57.1% kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 12 orang dengan persentase 24.5%. Mengenai antusiasme setiap tim saat menyelesaikan pekerjaan pada PT.Telekomunikasi Witel Ridar sudah baik, beberapa tim dalam perusahaan sudah berhasil meningkatkan antusiasme karyawan dalam bekerja, antusiasme seperti meningkatnya integritas karyawan serta dapat diandalkan saat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dan memberikan pengaruh positif pada tim tim lainnya. Namun masih ada karyawan yang menjawab cukup menunjukkan bahwa antusiasme pada beberapa tim saat menyelesaikan pekerjaan masih harus ditingkatkan lagi.

Tabel 5.14

Tanggapan Responden tentang bekerja dengan tekun berdasarkan beban kerja yang ditetapkan

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Setuju	8	16.3
B. Setuju	29	59.2
C. Cukup	12	24.5
D. Tidak Setuju	-	-
E. Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	49	100.0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjelasan table jawaban responden di atas dapat dijelaskan yang menyatakan sangat setuju 8 orang dengan persentase 16.3% jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban B. cukup 29 orang dengan persentase 59.2%. kemudian menyatakan cukup 12 orang dengan persentase 24.5%. mengenai karyawan PT.Telekomunikasi Witel Ridar bekerja dengan tekun berdasarkan beban kerja yang ditetapkan dilihat dari karyawan yang bekerja dengan konsisten menyelesaikan pekerjaan yang diberikan berdasarkan beban kerja ditetapkan serta menimalisir muncul rasa bosan saat bekerja, karyawan yang bekerja dengan tekun akan menekuni pekerjaan serta bertahan mampu selama bertahun-tahun, banyak karyawan ridar sudah bekerja pada perusahaan lebih dari 15 tahun menunjukkan bahwa karyawan memiliki ketekunan yang tinggi dan percaya pada hasil. Namun masih ada karyawan yang menjawab cukup, bukan berarti karyawan tidak tekun namun kemungkinan karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan karyawan itu sendiri. Menghasilkan hasil kerja yang dihasilkan tidak optimal.

5.3.1.2 Dimensi *Dedication* (Dedikasi)

Mengacu pada keterlibatan seseorang dalam mengalami rasa antusiasme dan kebanggaan. Aspek dedikasi meliputi keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukannya selalu merasakan inspirasi dari pekerjaan yang dilakukan,

Dalam dimensi ini terdapat pernyataan untuk mengukur dimensi *dedication* (dedikasi) yang dimiliki karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan, Terdapat 3 indikator dan 3 pernyataan yang mengukur mengenai dimensi *dedication* (dedikasi) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.15

Tanggapan Responden tentang memiliki dedikasi dan ikatan emosional kerja yang tinggi terhadap perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Baik	9	18.4
B. Baik	31	63.3
C. Cukup	9	18.4
D. Tidak Baik	-	-
E. Sangat Tidak Baik	-	-
Total	49	100.0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjelasan table jawaban responden di atas dapat dijelaskan yang menyatakan sangat setuju 9 orang dengan persentase 18.4% jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban B. Baik 31 orang dengan persentase 63.3%. kemudian menyatakan cukup 9 orang dengan persentase 18.4%. mengenai karyawan PT. Telekomunikasi Witel Ridar memiliki dedikasi dan ikatan emosional pada perusahaan. Dilihat dari karyawan yang

memiliki dedikasi tinggi pada penyelesaian pekerjaan seperti memilih lembur untuk memberikan hasil kerja yang sempurna. Juga ada kecendrungan munculnya suasana kerja yang nyaman serta tidak mengeluh atau putus asa saat menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan ikatan emosional karyawan pada perusahaan, karyawan merasakan bahwa bukan hanya menjadi tenaga kerja namu juga bagian penting dari perusahaan. Namun masih ada karyawan yang menjawab cukup, menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih merasa kurangnya dedikasi dalam diri saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden tentang pekerjaan yang dikerjakan sangat bermakna

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Setuju	7	14.3
B. Setuju	27	55.1
C. Cukup	15	30.6
D. Tidak Setuju	-	-
E. Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	49	100.0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjelasan table jawaban responden di atas dapat dijelaskan yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan persentase 14.3% jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban B. Setuju 27 orang dengan persentase 55.1%. kemudian menyatakan cukup 15 orang dengan persentase 30.6%. mengenai pekerjaan PT.Telekomunikasi Witel Ridar yang dikerjakan dirasa sangat bermakna. Perusahaan memberikan pekerjaan pada karyawan agar menimbulkan semangat baru dan mempertahankan motivasi karyawan, karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dan perusahaan

memberikan reward sehingga karyawan merasakan pekerjaan yang diselesaikan bermakna, sesuai dengan usaha yang diberikan karyawan. Namun masih ada karyawan yang menjawab cukup, bahwa beberapa karyawan merasakan perusahaan kurang mengapresiasi hasil kerja sehingga pekerjaan yang diselesaikan cukup bermakna.

Tabel 5.17

Tanggapan Responden tentang memiliki kebanggaan bekerja pada perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Baik	11	22.4
B. Baik	30	61.2
C. Cukup	8	16.3
D. Tidak Baik	-	-
E. Sangat Tidak Baik	-	-
Total	49	100.0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjelasan table jawaban responden di atas dapat dijelaskan yang menyatakan sangat setuju 11 orang dengan persentase 22.4% jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban B. Baik 30 orang dengan persentase 61.2%. kemudian menyatakan cukup 8 orang dengan persentase 16.3%. mengenai karyawan PT. Telekomunikasi Witel Ridar memiliki kebanggaan bekerja pada perusahaan seperti bangga bekerja Bersama orang-orang hebat di perusahaan dan memiliki ikatan yang kuat pada perusahaan karna munculnya kebanggaan pada perusahaan dan akan terus konsisten dalam bekerja. mengenakan seragam kerja juga memberikan kebanggaan tersendiri pada karyawan. Namun ada karyawan yang menjawab cukup menunjukkan ada ketidakpuasan karyawan pada perusahaan seperti ketidakpuasan karyawan pada hasil kerja pada

perusahaan yang tidak terlalu memberikan banyak dampak dalam mencapai tujuan perusahaan.

5.3.1.3 Dimensi *Arbsorbsion* (Penyerapan)

Merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, tingkat absorption yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan

Dalam dimensi ini terdapat pernyataan untuk mengukur dimensi *Arbsorbsion* (Penyerapan) yang dimiliki karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan. Terdapat 3 indikator dan 3 pernyataan yang mengukur mengenai dimensi *Arbsorbsion* (Penyerapann).

Tabel 5.18

Tanggapan Responden tentang perusahaan mampu meningkatkan antusiasme karyawan saat bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Baik	11	22.4
B. Baik	24	49.0
C. Cukup	14	28.6
D. Tidak Baik	-	-
E. Sangat Baik	-	-
Total	49	100.0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjelasan table jawaban responden di atas dapat dijelaskan yang menyatakan sangat setuju 11 orang dengan persentase 22.4% jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban B. Baik 30 orang dengan persentase 49.0%. kemudian menyatakan cukup 8 orang dengan persentase 28.6%. Mengenai perusahaan PT. Telekomunikasi Witel Ridar mampu

meningkatkan antusiasme karyawan saat bekerja sehingga terciptanya suasana kerja nyaman serta kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan memberikan pelatihan atau seminar agar karyawan mampu memotivasi diri sendiri, menemukan antusiasme dalam diri yang akan meningkatkan kebahagiaan dan antusiasme saat bekerja. Munculnya antusiasme tinggi akan memberikan energi positif sehingga karyawan menikmati pekerjaan dan memunculkan ide ide kreatif serta inovatif hasil dari antusiasme tinggi karyawan pada pekerjaan. Namun ada beberapa karyawan yang menjawab cukup menunjukkan bahwa perusahaan belum memunculkan antusiasme secara optimal, sehingga mudah terpengaruh yang mengakibatkan menurunnya perasaan antusias saat bekerja.

Tabel 5.19

Tanggapan Responden tentang mempunyai focus kerja yang tinggi saat menyelesaikan pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Baik	8	16.3
B. Baik	29	59.2
C. Cukup	12	16.3
D. Tidak Baik	-	-
E. Sangat Tidak Baik	-	-
Total	49	100.0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjelasan table jawaban responden di atas dapat dijelaskan yang menyatakan sangat setuju 8 orang dengan persentase 16.3% jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban B. Baik 29 orang dengan persentase 59.2%. kemudian menyatakan cukup 12 orang dengan persentase 16.3%. Mengenai focus kerja karyawan Pt. Telekomunikasi Witel Ridar

dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan sudah memiliki fokus yang baik saat menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang fokus akan memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai prioritas dengan minim kesalahan serta tidak teralihkan oleh hal lain dan tetap focus saat mengerjakan pekerjaan selanjutnya, serta karyawan mampu menimalisir munculnya tekanan kerja karna sudah memiliki fokus kerja yang baik. Namun beberapa karyawan menjawab cukup dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan mengalami kesulitan untuk focus saat bekerja sehingga hasil kerja kurang optimal dan ada kemungkinan muncul tekanan saat bekerja.

Tabel 5.20

Tanggapan Responden tentang memiliki ikatan yang kuat mencapai tujuan perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Baik	12	24.5
B. Baik	25	51.0
C. Cukup	12	24.5
D. Tidak Baik	-	-
E. Sangat Tidak Baik	-	-
Total	49	100.0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjelasan table jawaban responden di atas dapat dijelaskan yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan persentase 24.5% jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban B. Baik 25 orang dengan persentase 51.0%. kemudian menyatakan cukup 12 orang dengan persentase 24.5%. Mengenai ikatan karyawan PT.Telekomunikasi Witel Ridar yang kuat dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan memiliki rasa ikut andil dan kontribusi dalam mencapai visi misi perusahaan. Menunjukkan bahwa

karyawan percaya dan yakin pada rekan kerja, tim serta perusahaan untuk mencapai visi misi perusahaan. Perusahaan rutin memberikan reward dan melakukan pengecekan penilaian kerja karyawan agar ikatan kerja terus terjaga. Namun beberapa karyawan menjawab cukup dapat disimpulkan bahwa ikatan kerja yang dimiliki beberapa karyawan tidak terlalu kuat. *Employee engagement* menurun jika perusahaan kurang mengapresiasi, atau karyawan tidak nyaman dengan lingkungan kerja.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variable *Employee engagement* pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan, dapat dilihat pada rekapitulasi dibawah ini:

Tabel 5.21
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel *Employee Engagement* pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total Skor
		A	B	C	D	E	
	DIMENSI SEMANGAT (<i>VIGOR</i>)						
1	Saya bersemangat pergi Bekerja setiap harinya	10	30	9			49
	Bobot Nilai	50	120	27			197
2	Setiap tim mengerjakan Pekerjaan yang diberikan Dengan antusiasme tinggi	9	28	12			49
	Bobot Nilai	45	112	36			193
3		8	29	12			49

	Dalam menjalankan tugas Karyawan bekerja tekun Berdasarkan beban kerja Yang ditetapkan					
	Bobot Nilai	40	116	36		192
	DIMENSI DEDIKASI (DEDICATION)					
4	Karyawan memiliki dedikasi Dan ikatan emosional kerja Yang tinggi terhadap Perusahaan	9	31	9		49
	Bobot Nilai	45	124	27		196
5	Karyawan merasa pekerjaan Yang dikerjakan sangat bermakna	7	27	15		49
	Bobot Nilai	35	108	45		188
6	Semua karyawan memiliki Kebanggaan bekerja pada Perusahaan	11	30	8		49
	Bobot Nilai	44	120	24		188
	DIMENSI PENYERAPAN (ARBSORBSION)					
7	Perusahaan mampu Meningkatkan antusiasme Karyawan dalam bekerja	11	24	14		49
	Bobot Nilai	55	96	42		193
8	Karyawan memiliki focus Kerja dalam menyelesaikan Pekerjaan	8	29	12		49
	Bobot Nilai	40	116	36		192
9		12	25	12		49

Semua karyawan memiliki Ikatan yang kuat dalam mencapai Tujuan perusahaan						
Bobot Nilai	60	100	36			196
JUMLAH NILAI BOBOT KESELURUHAN	414	1.012	309			1.735

Sumber: Data Olahan 2021

Dari table diatas dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variable Employee engagement adalah 1.735. Untuk lebih jelas tentang kategori jawaban mengenai responden diuraikan sebagai berikut:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\text{Nilai minimal} = 9 \times 1 \times 49 = 441$$

$$\text{Nilai maksimal} = 9 \times 5 \times 49 = 2.205$$

Untuk mencari interval skor dari total tanggapan responden sebagai berikut:

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Skala pengukuran}}$$

$$= \frac{2.205 - 441}{5}$$

$$= 353$$

Dapat disimpulkan bahwa skor total dari tanggapan responden variabel *employee engagement* pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan dengan skor minimum

441 dan skor maksimum 2.205 dengan interval skor sebesar 353. Berdasarkan hasil dapat dikategorikan variabel *employee engagement* pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan ditentukan sebagai berikut:

Skor	Kategori
1.853-2.206	Sangat Baik
1.500-1.853	Baik
1.147-1.500	Cukup Baik
794-1.147	Tidak Baik
441-794	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan table di atas, maka untuk variable *Employee engagement*(X), beserta penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagament* pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan adalah baik dengan skor diperoleh 1.735 yang dapat dilihat pada table rekapitulasi jawaban dari 49 responden dengan 9 pernyataan,

5.3.2 Analisis Kinerja Karyawan

5.3.2.1 Dimensi Kualitas

Kualitas merupakan mutu seorang karyawan dalam bekerja. Kualitas kerja dapat dilihat dari semangat saat bekerja, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan ketelitian karyawan saat menyelesaikan pekerjaan sehingga menghasilkan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan keryawan.

Di dalam dimensi ini terdapat yang mengukur dimensi kualitas sebagai Teknik hasil kerja yang mampu menunjukkan Employee engagement yang dimiliki karyawan. Terdapat 2 indikator dengan 2 pernyataan yang mengukur tentang

dimensi kualitas sebagai dimensi dari kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan,

Tabel 5.22

Tanggapan Responden tentang memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan hasil kerja yang berkualitas

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Baik	14	28.6
B. Baik	30	61.2
C. Cukup	5	10.2
D. Tidak Baik	-	-
E. Sangat Tidak Baik	-	-
Total	49	100.0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjelasan table jawaban responden di atas dapat dijelaskan yang menyatakan sangat setuju 14 orang dengan persentase 28.6 % jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban B. Baik 30 orang dengan persentase 61.2%. kemudian menyatakan cukup 5 orang dengan persentase 10.2%. Mengenai karyawan PT. Telekomunikasi Witel Ridar memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan hasil kerja berkualitas. Karyawan memiliki kecakapan dalam bekerja sesuai dengan kemampuan dan pengalaman kerja, perusahaan aktif memberikan pelatihan pada karyawan agar memberikan pengaruh signifikan memberikan hasil kerja berkualitas. Namun beberapa karyawan menjawab cukup disimpulkan bahwa kemampuan karyawan menyadari masih kurang dari yang diinginkan oleh perusahaan sehingga perlu diberikan pelatihan optimal oleh perusahaan.

Tabel 5.23

**Tanggapan Responden tentang mengutamakan ketelitian agar mencapai
hasil kerja maksimal**

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Setuju	17	34.7
B. Setuju	27	55.1
C. Cukup	5	10.2
D. Tidak Setuju	-	-
E. Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	49	100.0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjelasan table jawaban responden di atas dapat dijelaskan yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan persentase 34.7% jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban B. Setuju 27 orang dengan persentase 55.1%. kemudian menyatakan cukup 5 orang dengan persentase 10.2%. Mengenai setiap karyawan PT.Telekomunikasi Witel Ridar mengutamakan ketelitian agar hasil kerja maksimal. Karyawan memiliki ketepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga meminimalisir munculnya kesalahan. Mengetahui prioritas pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dikerjakan secara asal-asalan. Namun beberapa karyawan menjawab cukup menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa bahwa belum teliti saat melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil yang dihasilkan tidak optimal. Berkurangnya ketelitian mengurangi hasil kualitas kerja.

5.3.2.2 Dimensi Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah keberhasilan penyelesaian pekerjaan yang dihasilkan dan dinyatakan dalam penyelesaian kerja yang baik, pencapaian kerja

berupa penyelesaian tugas-tugas yang diberikan.dalam dimensi ini terdapat 2 indikator dengan 2 pernyataan yang mengukur tentang dimensi kuantitas sebagai kinerja karyawan dengan perusahaan PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

Tabel 5.24
Tanggapan Responden tentang kemampuan saat bekerja melebihi Karyawan lain

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Baik	10	20.4
B. Baik	19	38.8
C. Cukup	20	40.8
D. Tidak Baik	-	-
E. Sangat Tidak Baik	-	-
Total	49	100.0

Sumber:Data Olahan 2021

Berdasarkan penjelasan table diatas jawaban responden di atas dapat dijelaskan yang menyatakan sangat setuju 10 orang dengan persentase 20.4%, kemudian menyatakan Baik 19 orang dengan persentase 38.8% yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban C Cukup 20 orang dengan persentase 40.8%. Mengenai setiap karyawan merasa kemampuannya PT.Telekomunikasi Witel Ridar melebihi karyawan lain. Karyawan tidak percaya diri bahwa kemampuannya lebih baik dibanding dengan karyawan lain. Pemberian tugas yang melebihi kemampuan karyawan akan memberikan dampak menurunnya rasa percaya diri terhadap kemampuan karyawan. Serta kurangnya pelatihan yang diberikan akan membuat peningkatan kemampuan meningkat secara lambat

Table 5.25

Tanggapan responden tentang hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Baik	13	26.5
B. Baik	23	46.9
C. Cukup	13	26.5
D. Tidak Baik	-	-
E. Sangat Tidak Baik	-	-
Total	49	100.0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjelasan table jawaban responden di atas dapat dijelaskan yang menyatakan sangat setuju 13 orang dengan persentase 26.5% jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban B. Baik 23 orang dengan persentase 46.9%. kemudian menyatakan cukup 13 orang dengan persentase 26.5%. Mengenai hasil kerja karyawan PT. Telekomunikasi Witel Ridar sudah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hasil dari pelatihan yang rutin dilakukan perusahaan memberikan dampak positif dengan meningkatnya kemampuan kerja sehingga karyawan yakin dengan hasil kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Namun beberapa karyawan menjawab cukup dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa perusahaan belum puas dengan hasil kerja yang sudah diberikan, melakukan evaluasi kinerja mempermudah perusahaan mengetahui bagian kemampuan karyawan yang harus lebih diperhatikan perusahaan

5.3.2.3 Dimensi Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah penyelesaian pekerjaan yang dilihat dari bagaimana karyawan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas dan hasil kerja sesuai

dengan target. Dalam dimensi ini terdapat 1 indikator dan 1 pernyataan untuk mengukur tingkat ketepatan waktu menunjukkan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan.

Table 5.26
Tanggapan Responden tentang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Baik	12	24.5
B. Baik	26	53.1
C. Cukup	12	22.4
D. Tidak Baik	-	-
E. Sangat Tidak Baik	-	-
Total	49	100.0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjelasan table jawaban responden di atas dapat dijelaskan yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan persentase 24.5% jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban B. Baik 26 orang dengan persentase 53.1%. kemudian menyatakan cukup 12 orang dengan persentase 22.4%. Mengenai karyawan PT. Telekomunikasi Witel Ridar menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tanggung jawab yang dimiliki karyawan saat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sudah baik, perusahaan menciptakan suasana kerja yang nyaman serta kondusif sehingga karyawan mengerjakan pekerjaan dengan nyaman tanpa gangguan dan perusahaan memberikan fasilitas rekreasi serta konseling agar karyawan tidak jenuh saat bekerja yang akan mempengaruhi performa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun beberapa karyawan menjawab cukup, karyawan menunda pekerjaan

sehingga saat mendekati deadline banyak ditemukan kesahala, tidak fokus saat bekerja sehingga kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berkurang.

5.3.2.4 Dimensi Efektivitas

Merupakan penilaian dari efektifitas kerja karyawan dalam memanfaatkan waktu untuk penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan. Memaksimalkan sumber perusahaan berupa uang, tenaga, dan teknologi agar memberikan pengaruh positif pada tiap divisi perusahaan.

Dalam dimensi ini terdapat yang mengukur dimensi efektivitas dalam kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan. Terdapat 1 indikator dan 1 pernyataan dapat dilihat dari penjelasan dan table di bawah ini:

Table 5.27
Tanggapan Responden tentang waktu yang diberikan sesuai dengan dalam menyelesaikan pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Setuju	8	16.3
B. Setuju	28	57.1
C. Cukup	13	26.5
D. Tidak Setuju	-	-
E. Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	49	100.0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjelasan table jawaban responden di atas dapat dijelaskan yang menyatakan sangat setuju 8 orang dengan persentase 16.3% jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban B. Setuju 28 orang dengan persentase 57.1%. kemudian menyatakan cukup 13 orang dengan persentase 26.5%. Mengenai waktu yang diberikan dalam bekerja sudah sesuai dengan kemampuan karyawan PT. Telekomunikasi Witel Ridar. Karyawan mampu

menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa adanya keterlambatan dari deadline, karyawan mampu memprioritaskan dengan membuat rencana kerja harian tentang pekerjaan yang lebih dulu dikerjakan sehingga pekerjaan akan diselesaikan dengan tepat. Namun beberapa karyawan menjawab cukup, karyawan merasa harapan perusahaan pada kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan dengan cepat tanpa melihat bahwa ada karyawan mengalami kendala dalam menentukan prioritas kerja, menunda nunda pekerjaan sehingga harus dikerjakan sampai lembur.

5.3.2.5 Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan karyawan dalam melakukan penyelesaian tugas secara mandiri tanpa meminta bantuan atau bimbingan. Dan melakukan fungsi kerja secara optimal serta mampu melihat penyelesaian masalah dari berbagai sisi dan berbeda dengan karyawan lain.

Dalam dimensi ini terdapat 1 indikator dan 1 pernyataan yang mengukur tentang dimensi kemandirian sebagai Teknik ikatan karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan dapat dilihat dari penjelasan dan table di bawah ini:

Table 5.28

Tanggapan Responden tentang Saya mampu menyelesaikan masalah dari sudut pandang berbeda dengan karyawan lain

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Baik	11	22.4
B. Baik	28	57.1
C. Cukup	10	20.4
D. Tidak Baik	-	-
E. Sangat Tidak Baik	-	-
Total	49	100.0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjelasan table jawaban responden di atas dapat dijelaskan yang menyatakan sangat setuju 11 orang dengan persentase 22.4% jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban B. Baik 28 orang dengan persentase 57.1%. kemudian menyatakan cukup 10 orang dengan persentase 20.4%. Mengenai kemampuan yang dimiliki karyawan PT.Telekomunikasi Witel Ridar saat menyelesaikan masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain. Kemampuan karyawan yang meningkat berkat pelatihan kerja dan seminar kerja memberikan dampak positif berupa percaya diri saat menghadapi masalah saat mengerjakan pekerjaan serta aktif memberikan ide-ide saat diskusi perusahaan saat menyelesaikan masalah. Memberikan pendapat dari sudut pandang berbeda akan memberikan lebih banyak pilihan bagi perusahaan saat evaluasi kinerja. Namun ada karyawan menjawab cukup, disimpulkan bahwa beberapa karyawan tidak percaya diri akan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga saat menghadapi masalah akan berlarut-larut dan tidak fokus bekerja.

5.3.2.6 Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja menyelesaikan tanggung jawab, dan karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki rasa tanggung jawab untuk turut serta memberikan andil mencetuskan inovasi-inovasi untuk perusahaan.

Dalam dimensi ini terdapat 2 indikator dengan 2 pernyataan yang mengukur tentang dimensi komitmen kerja sebagai Teknik ikatan karyawan pada Pt.Telekomunikasi Witel Riau Daratan

Table 5.29
Tanggapan Responden tentang keaktifan menyampaikan ide, gagasan, serta inovasi terkait pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Baik	14	28.6
B. Baik	27	55.1
C. Cukup	8	16.3
D. Tidak Baik	-	-
E. Sangat Tidak Baik	-	-
Total	49	100.0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjelasan table jawaban responden di atas dapat dijelaskan yang menyatakan sangat setuju 14 orang dengan persentase 28.6% jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban B. Baik 27 orang dengan persentase 55.1%. kemudian menyatakan cukup 8 orang dengan persentase 16.3%. Mengenai keaktifan karyawan Pt.Telekomunikasi Witel Ridar menyampaikan ide, gagasan serta inovasi terkait pekerjaan. Karyawan memiliki ikatan emosional kuat dengan perusahaan sehingga ingin ikut andil lebih jauh bukan hanya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Namun ikut aktif menyampaikan ide serta inovasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan optimal. Namun beberapa karyawan menjawab cukup. Karyawan yang pasif tidak memberikan feedback yang optimal saat rapat perusahaan. Ide yang diberikan tidak mendapat feedback yang diinginkan karyawan sehingga karyawan tidak bersemangat lagi

menyampaikan ide dan gagasan, faktor adanya perbedaan perlakuan antar karyawan,

Tabel 5.30
Tanggapan Responden tentang kemampuan menimalisir kesalahan saat bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
A. Sangat Baik	6	12.2
B. Baik	28	57.1
C. Cukup	15	30.6
D. Tidak Baik	-	-
E. Sangat Tidak Baik	-	-
Total	49	100.0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjelasan table jawaban responden di atas dapat dijelaskan yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan persentase 12.2% jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban B. Baik 28 orang dengan persentase 57.1%. kemudian menyatakan cukup 15 orang dengan persentase 30.6%. mengenai karyawan Pt. Telekomunikasi Witel Ridar mampu menimalisir kesalahan saat bekerja. Karyawan memiliki fokus yang baik sehingga mengurangi kesalahan saat bekerja, saat bekerja dengan tim maka harus berkomunikasi dengan baik sehingga menimalisir miskomunikasi seperti ketidakjelasan informasi yang diberikan dalam penyelesaian pekerjaan, karyawan melakukan pengecekan berulang agar jika ada kesalahan dapat diatasi. Namun beberapa karyawan menjawab cukup, bahwa karyawan melakukan kesalahan seperti kurang teliti saat mengerjakan pekerjaan, tidak fokus atau mengerjakan banyak pekerjaan dalam waktu yang sama karena tidak menentukan prioritas pekerjaan

Tabel 5.31
Rekapitulasi Jawaban Responden Tetang Variabel Kinerja Karyawan
Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total Skor
		A	B	C	D	E	
	DIMENSI KUALITAS						
1	Saya memiliki kemampuan memberikan hasil kerja yang Berkualitas						
		14	30	5			49
	Bobot nilai	70	120	15			205
2	Dalam bekerja saya mengutamakan ketelitian Agar mencapai hasil Maksimal						
		17	27	5			49
	Bobot nilai	85	108	15			208
	DIMENSI KUANTITAS						
3	Kemampuan saya bekerja Melebihi karyawan lain						
		10	19	20			
	Bobot nilai	50	76	60			186
4	Hasil kerja sudah sesuai Dengan yang diinginkan Perusahaan						
		13	23	13			49
	Bobot nilai	65	92	39			196
	DIMENSI KETEPATAN WAKTU						
5	Karyawan menyelesaikan Pekerjaan yang diberikan Dengan tepat waktu						
		12	26	11			49

	Bobot nilai	60	104	33			191
	DIMENSI EFEKTIVITAS						
6	Waktu yang diberikan sesuai Dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan						
		8	28	13			49
	Bobot nilai	40	112	39			191
	DIMENSI KEMANDIRIAN						
7	Saya mampu menyelesaikan Masalah dari sudut pandang Berbeda dengan karyawan lain						
		11	28	10			49
	Bobot nilai	55	112	30			197
	DIMENSI KOMITMEN KERJA						
8	Karyawan aktif menyampaikan Ide, gagasan serta inovasi Terkait pekerjaan						
		14	27	8			49
	Bobot nilai	70	108	24			202
9	Dalam bekerja saya dapat menimalisir kesalahan yang saya lakukan						
		6	28	15			49
	Bobot nilai	30	112	45			187
JUMLAH NILAI BOBOT							
		525	944	300			1.763

Sumber: Data Olahan 2021

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\text{Nilai minimal} = 9 \times 1 \times 49 = 441$$

$$\text{Nilai maksimal} = 9 \times 5 \times 49 = 2.205$$

$$\begin{aligned} \text{Interval koefisien} &= \frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Skor pengukuran}} \\ &= \frac{2.205 - 441}{5} \\ &= 353 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan, dapat ditentukan di bawah ini:

Skor	Kategori
1.853-2.206	Sangat Baik
1.500-1.853	Baik
1.147-1.500	Cukup Baik
794-1.147	Tidak Baik
441-794	Sangat Tidak Baik

Interval skor tanggapan responden

Berdasarkan interval skor dari responden PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan dikatakan baik, dilihat dari skor keseluruhan sebesar 1.763 yang dilihat dari rekapitulasi kawaban 49 responden dengan 9 pernyataan yang dijawab responden.

5.4 Pembahasan

PT. Telekomunikasi Indonesia merupakan perusahaan informasi serta komunikasi dan pelayanan jasa dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. PT.

Telekomunikasi Witel Riau Daratan adalah salah satu BUMN yang mempunyai jasa telepon tetap kabel (*fixed wire line*), jasa telepon tetap nirkabel (*fixed wireless*), jasa telepon bergerak (*mobile service*), data atau internet dan jasa multimedia.

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa *employee engagement* (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan.

Berdasarkan rekapitulasi *employee engagement* pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan menunjukkan kategori hasil jawaban responden pada kategori baik, serta rekapitulasi kinerja karyawan berdasarkan kategori juga dikatakan baik.

Employee engagement berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Dengan adanya karyawan yang mempunyai ikatan tinggi dengan perusahaan akan meningkatkan loyalitas, produktifitas. Karyawan terus berkontribusi dalam mencapai tujuan secara terus menerus, bahkan karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan akan memiliki dedikasi yang tinggi, keterikatan emosional yang positif, memberikan ide serta gagasan, dan loyalitas tinggi pada perusahaan.

Karyawan yang memiliki loyalitas akan bekerja pada perusahaan untuk waktu yang lama, pada kuesioner didapatkan jawaban bahwa karyawan bangga atas pencapaian bekerja pada perusahaan. menunjukkan perusahaan berhasil membangun citra positif menjadi perusahaan impian untuk bekerja. Berdasarkan kuesioner Karyawan PT. Telekomunikasi sudah memiliki ikatan emosional kerja yang tinggi, pada kuesioner yang disebar 31 karyawan menjawab baik dimana 18 karyawan diantaranya sudah bekerja lebih dari 20 tahun. Berdasarkan kuesioner

karyawan menjawab baik tentang pernyataan memiliki ikatan kuat pada perusahaan dimana 16 karyawan yang menjawab sudah bekerja lebih dari 26 tahun , tingginya employee engagement pada perusahaan akan membuat karyawan memiliki tanggung jawab dan fokus untuk terus ikut andil dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga tidak memiliki keinginan untuk bekerja pada perusahaan lain.

Pada penelitian yang dilakukan, peneliti melakukan wawancara dengan pihak HRD PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan menuturkan bahwa beberapa karyawan yang baru atau sudah bekerja lama pada perusahaan belum memiliki *employee engagement* yang tinggi, kurangnya rasa keterikatan yang dimiliki karyawan akan mengakibatkan karyawan menghasilkan pekerjaan kurang berkualitas, serta kurangnya bersemangat saat bekerja. Perusahaan memiliki target bahwa employee engagement berada dalam kategori sangat baik. Namun, berdasarkan data kategori hasil rekapitulasi employee engagement karyawan PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan berada pada kategori baik. Pada kuesioner tentang employee engagement yang menjawab cukup paling banyak ada pada pernyataan ini. Berdasarkan data karyawan menjawab ‘cukup’ pada pernyataan mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan bermakna diperoleh jawaban cukup sebanyak 15 reponden dari 49 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan merasa pekerjaan yang telah dikerjakan kurang bermakna yang mengakibatkan karyawan tidak memberikan kemampuan terbaiknya pada pekerjaan.

Pada kinerja karyawan perusahaan menetapkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik, namun berdasarkan kategori nilai rekapitulasi yang telah

disebar kinerja karyawan berada pada kategori baik Dan pada rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan dengan yang menjawab ‘cukup’ pada pernyataan mengenai kemampuan karyawan melebihi karyawan lain. Dengan jawaban cukup sebanyak 20 responden dari 49 responden. Karna beberapa karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak bermakna berdampak pada kepercayaan diri karyawan yang merasa bahwa kemampuan yang dimiliki tidak melebihi karyawan lain.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,848 artinya semakin mendekati angka 1 makin tepat digunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. R Square (R^2) dari hasil penelitian ini menunjukkan angka sebesar 0.719, dapat diartikan bahwa *employee engagement* mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 71,9%. Sedangkan 28,1% dijelaskan oleh factor lain. Pada uji thitung diketahui nilainya sebesar 10.955, jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2.012, hasil ini menunjukkan Pengaruh *employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan adalah signifikan. Dari persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini telah diperoleh persamaan $Y = 9.857 + 0.737x + \varepsilon$. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variable X (*employee engagement*) sebesar 1 nilai akan menyebabkan perubahan pada variable Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0.737.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan dan kemudian dapat memberikan berupa saran untuk perusahaan PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian tentang *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja keruyawan dan berdasarkan kategori rekapitulasi kuesioner berada dalam kategori baik, bahwa *Employee engagement* yang telah ditetapkan dalam perusahaan untuk kebaikan karyawan serta perusahaan itu sendiri. Dari data diperoleh beberapa keryawan merasa pekerjaan yang dilakukan kurang bermakna. Tetapi secara keseluruhan *employee engagement* pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan adalah baik, dengan adanya kebanggaan bekerja yang dimiliki karyawan pada perusahaan serta perusahaan terus meningkatkan antusiasme karyawan saat bekerja.
2. Hasil penelitian tentang Kinerja Karyawan dalam perusahaan mendapatkan hasil dari responden yang menyatakan kinerja sudah baik. Kinerja Karyawan perusahaan telah memberikan hasil yang baik pada perusahaan. Walaupun beberapa karyawan kurang memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuan kerja. Perusahaan akan memberikan pelatihan dan mentor agar meningkatkan kepercayaan diri serta kemampuan karyawan.

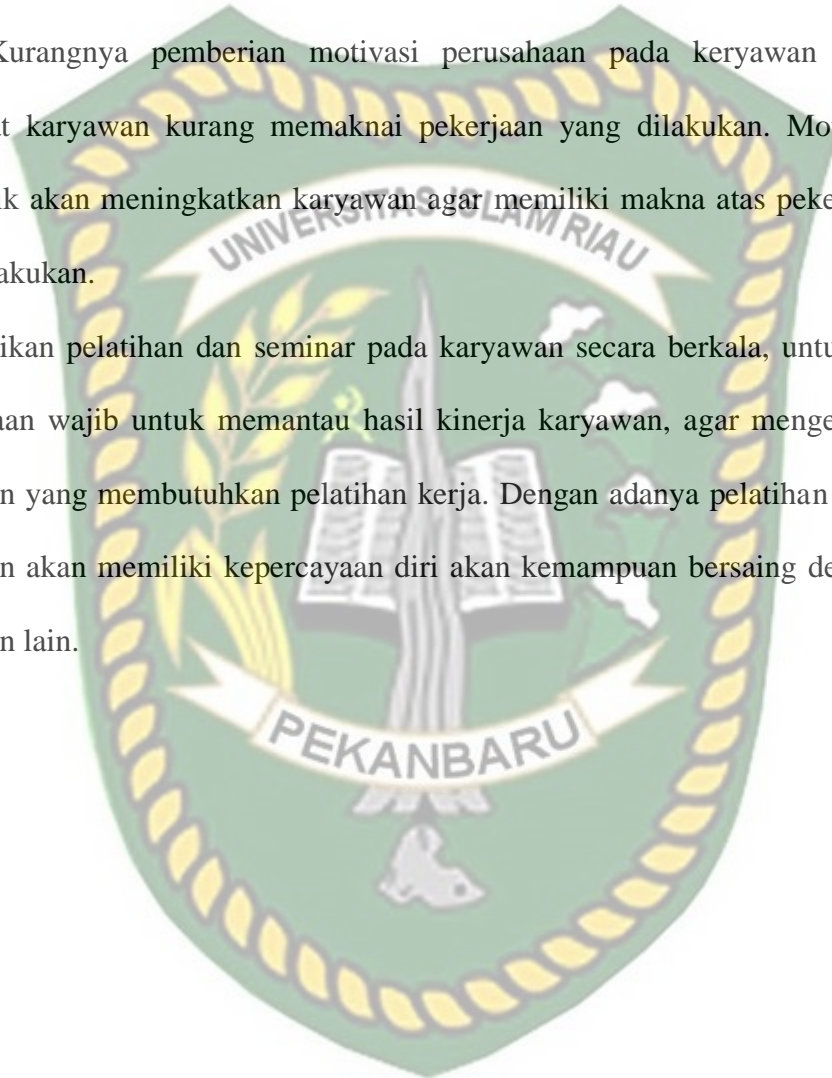
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana bahwa terjadinya hubungan positif antara variable *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh dari *employee engagement* karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan saat bekerja. Kinerja karyawan yang terlaksana dengan baik akan mampu meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal.
4. Hasil yang dapat disimpulkan bahwa *Employee engagement* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan.

6.2 Saran

Penelitian ini mengenai pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan, yang telah penulis teliti. Adapun saran yang penulis berikan untuk *employee engagement* yang lebih baik berdasarkan fakta dilapangan. Adapun saran sebagai berikut :

1. Dalam upaya mempertahankan karyawan agar loyal pada perusahaan, penting untuk menerapkan jenjang karir yang jelas, adanya jenjang karir membuat karyawan akan bekerja pada perusahaan untuk waktu yang lama.
2. Perusahaan terus berupaya dalam meningkatkan semangat karyawan dan juga mempertahankan perasaan semangat para karyawan saat bekerja. Seperti memberikan reward dan hadiah lainnya sebagai tanda bahwa perusahaan menghargai semangat kerja tinggi para karyawan

3. Perusahaan dapat meningkatkan kemampuan karyawan agar memberikan hasil kerja berkualitas, memberikan beasiswa Pendidikan agar karyawan mendapatkan ilmu terbaru di bidangnya.
4. Memberikan motivasi dan pujian atas karyawan yang telah memberikan hasil kerja. Kurangnya pemberian motivasi perusahaan pada keryawan akan membuat karyawan kurang memaknai pekerjaan yang dilakukan. Motivasi yang baik akan meningkatkan karyawan agar memiliki makna atas pekerjaan yang dilakukan.
5. Memberikan pelatihan dan seminar pada karyawan secara berkala, untuk itu perusahaan wajib untuk memantau hasil kinerja karyawan, agar mengetahui karyawan yang membutuhkan pelatihan kerja. Dengan adanya pelatihan kerja karyawan akan memiliki kepercayaan diri akan kemampuan bersaing dengan karyawan lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbary, M. F. & Rustono, A. (2015). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun PT. Telkom Bandung*. Jurnal : Vol II No.2 Agustus 2015
- Albrecht, Simon. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement : Perspective, Issues, Research and practice*. (C. L. Cooper, Ed). United Kingdom : Edward Eigar Publishing
- Federeman, B. (2009). *Employee Engagement : A Roadmap For Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Francisco : Jossey-Bass
- Finney, M. I. (2010). *Employee Engagement : Cara Pintar Membuat Karyawan Mencurahkan Kemampuan Terbaik Untuk Perusahaan*. Penerjemah Verawaty Pakppahan : Jakarta PPM
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indrastuti, Sri, dan Tanjung M. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah*. Pekanbaru : UR Press
- Kahn, WA. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at work*. Academy of Management Journal, 33 (4), 692-724

Kasmir, K., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.

Rajagrafindo Persada

Kruse, K. (2012). *Employee Engagement 2.0*. Kruse Group

Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). *Employee Engagement : The key to*

Improving Performance. International Journal of Business and

Management, 5(12), 89

Mercer, M. Carpenter, G. & Wyman, O., (2007). *Engaging Employee to Drive*

Global Business Success

Purnama Dewi, D., & Harjoyo, H (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Banten : Unpam Press

Rivai, V, dan Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.

Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Robbins, Stephen P., (2006) *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job Demands, Job Resources, and*

Their Relationship with Burnout and Engagement : A Multi Sampel Study.

Journal : The International Jpurnal of Industrial, Occupational and

Orgsnizational Psychology and Behavior, 25 (3), 293-315

Scheneider, B., Barbera, K.M.,& Young, S. A. (2009). *Employee Engagement*

:Tolls For Analysis, Practice and Competitive. United Kingdom :Valtera

Corporation

Sinmbela, L, Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.

Bumi Aksara

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :

Alfabeta

Wahyuningsih, Tri dan Ari Prasetyo. (2008). *Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap*

Kinerja Operasional. Jurnal : Karisma Vol. III No: I Desember 2007. FE.

Manajemen UPN : Yogyakarta

Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.

