

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	(Setiawan, 2017)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata	Employee Engagement dan kinerja	Kuantitatif	Employee Engagement memberikan dampak positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	(Mustamu, 2016)	Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin	Employee Engagement dan kinerja	Kuantitatif	vigor, dedication, dan absorption secara parsial ataupun simultan memberikan dampak baik dan dinamis mengenai kinerja pekerja.
3	(Wicaksono, 2019)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor	Employee Engagement dan kinerja	Kuantitatif	Situasi kinerja karyawan dan <i>employee engagement</i> di DSITD IPB dalam kategori baik. Secara parsial diperoleh informasi bahwa elemen absorption berpengaruh terhadap karyawan. Secara bersama

					<p>vigor, dedication, dan absorption memberikan pengaruh sejumlah 67,5% pada kinerja karyawan, maksudnya dari semua variabel yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan <i>employee engagement</i> hanya mampu mempengaruhi sejumlah 67,5%</p>
4	(Kusumawati, 2017)	<p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Program Diploma III Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia</p>	<p>Employee Engagement dan kinerja</p>	Kuantitatif	<p>Berdasarkan penelitian tersebut, terdapat dampak baik namun tidak dinamis antara <i>employee engagement</i> pada kinerja karyawan program D3 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, yang kemudian bisa diartikan bahwa dugaan pertama ditolak atau tidak dapat dibuktikan.</p>

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1. *Employee Engagement*

2.2.1.1. Definisi *Employee Engagement*

Gibbons (Hughes, dkk, 2012) menjelaskan mengenai *employee engagement* sebagai suatu keterkaitan yang tinggi baik secara intelektual maupun emosional dalam diri seorang pekerja pada pekerjaan, organisasi, manajer atau rekan kerja yang mampu menawarkan keterlibatan sehingga memberikan pengaruh dalam meningkatkan *discretionary effort* terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Keterlibatan yang bersifat positif dengan pekerjaannya ini kemudian bermanifestasi sebagai tanggung jawabnya terhadap organisasi dimana tempat dia melaksanakan pekerjaannya, manajer selaku pemimpin dan atasannya, dan memberikan motivasi serta arahan, atau rekan kerja yang saling memberikan dukungan satu sama lain sehingga mampu memberikan usaha maksimal yang bahkan lebih tinggi dari standar suatu pekerjaan. Rothbar (dalam Saks 2006) menguraikan bahwa definisi mengenai keterikatan sebagai sebuah susunan motivasional yang terdiri dari dua dimensi yakni *attention* (kemampuan seseorang untuk menggunakan proses berpikirnya terhadap kedudukannya dalam suatu aktifitas bekerja dalam sebuah periode waktu tertentu) dan *absorption* (kemampuan seseorang untuk bersungguh-sungguh dalam memusatkan konsentrasinya terhadap peran kerja yang ia lakukan).

(Robinson, Jakarta) mengartikan *employee engagement* sebagai suatu perilaku positif seorang karyawan mengenai lingkungan kerja tempat ia berproses dan mengimplementasikan asas-asas yang terdapat pada satu

organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, dalam konsep *employee engagement*, dapat dipahami sebagai hubungan timbal balik yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja bergitupula sebaliknya.

Memaknai beberapa uraian mengenai pengertian *employee engagement* oleh berbagai tokoh maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* ini berarti sebuah relasi emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang ia tekuni. *Employee engagement* pun diekspresikan dengan perilaku karyawan yang memberikan keterlibatan lebih terhadap pekerjaannya dan mampu berkontribusi secara efisien dan efektif di lingkungan tempat ia bekerja.

2.2.1.2. Indikator *Employee Engagement*

Menurut (Schaufeli & Bakker, 2016), terdapat tiga indikator dari *employee engagement*, yaitu:

1. Vigor, Dapat dinilai dari semangat yang di tunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya serta dapat dilihat dari energi dan stamina yang tinggi ketika bekerja. Kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja
2. Dedication, Mengacu pada kekuatan perasaan terikat dengan pekerjaan sehingga akan selalu terlihat antusias dan bangga dengan pekerjaan yang dimilikinya serta penuh dengan perasaan yang bermakna.

3. Absorption, Ditandai dengan adanya konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit untuk keluar dari pekerjaan. Adanya ketertarikan untuk menyelesaikan apa yang dibutuhkan dari pekerjaan

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Definisi Kinerja

Menurut (Lijan, 2016) kinerja adalah bentuk dari hasil upaya yang mampu direalisasikan individu atau kumpulan orang yang tergabung dalam wadah organisasi, sesuai dengan tugas maupun wewenang yang dimiliki oleh tiap masing-masing anggota yang terlibat dalam upaya mewujudkan rencana perusahaan/organisasi.

Kemudian (Priansa, 2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan keberhasilan pegawai untuk mencapai tugas dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja bukan karakteristik yang ada dalam diri individu seperti bakat atau kemampuan, namun bentuk kinerja ini adalah perwujudan dari realisasi bakat dan kemampuan itu sendiri. Hasil akhir dari proses melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan atasan kepada karyawan yang mampu diwujudkan seoptimal mungkin merupakan wujud dari kinerja itu sendiri.

Menurut (Mangkunegara, 2017) definisi kinerja (prestasi kerja) yakni hasil akhir suatu pekerjaan baik berupa kualitas ataupun kuantitas yang mampu diwujudkan oleh seorang karyawan sebagai bentuk keterlibatan karyawan tersebut untuk mewujudkan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh atasan kepada karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami mengenai definisi kinerja sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja yang dilakukan karyawan mengenai tugas dan kewajiban, kemampuan serta tanggung jawab yang dilakukan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi sehingga memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

2.2.2.3 Indikator Kinerja

Kinerja dapat diidentifikasi dengan menilai beberapa indikator penting yang membentuk kinerja karyawan. (Mangkunegara, 2017) menguraikan indikator penting untuk mengetahui kinerja karyawan terdiri dari beberapa poin penting, yaitu:

1. Kualitas yaitu seberapa baik seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Untuk mengukur kualitas kerja seorang karyawan dapat diidentifikasi dengan mengidentifikasi tiga indikator, yakni:
 - a. Ketelitian
 - b. Keandalan.
 - c. Kerapian

2. Kuantitas Kerja merupakan rentang seberapa lama karyawan dapat beraktifitas untuk menjalankan pekerjaan dengan optimal. Kuantitas kerja yang dimiliki karyawan dapat diidentifikasi dengan melihat seberapa cepat tiap-tiap karyawan ketika melaksanakan pekerjaan yang sudah ditugaskan. Adapun untuk mengetahui kuantitas kerja seorang karyawan dapat diketahui dengan menggunakan tiga indikator sebagai berikut:
 - a. Hasil Kerja
 - b. Kepuasan Kerja
 - c. Ketepatan waktu
3. Kerjasama dipahami sebagai kesiapan seorang karyawan dalam melibatkan diri dengan lingkungan perusahaan atau organisasi baik antar karyawan atau pegawai lain secara horizontal maupun vertikal. Kemampuan kontribusi antar karyawan ini dibutuhkan dalam pekerjaan maupun diluar urusan pekerjaan sehingga *bounding* yang baik ini berdampak pada hasil kerja tiap karyawan yang semakin baik. Indikator yang digunakan untuk menilai kemampuan kerjasama adalah sebagai berikut:
 - a. Kekompakan
 - b. Membentuk kerjasama
4. Tanggung jawab merupakan pemahaman seorang karyawan terhadap kewajiban untuk mengerjakan hingga selesai tugas yang telah disampaikan oleh atasan perusahaan dan menjadi tanggung jawab

karyawan tersebut. Mengukur tanggung jawab dapat menggunakan dua indikator, yakni:

- a. Menjalankan keputusan
- b. Hasil kerja

5. Inisiatif merupakan bentuk kesadaran yang ada dalam diri seorang karyawan untuk memulai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, mulai dari mengatasi masalah hingga menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu arahan dari pemimpin atau atasan. Artinya dorongan untuk menyelesaikan tanggung jawab terbentuk dari dalam diri karyawan itu sendiri. Indikator untuk mengukur tingkat inisiatif seorang karyawan adalah:

- a. Kemandirian
- b. kemampuan dalam bekerja.

3.2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun pencapaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*):

1. Faktor Kemampuan (*Ability*) Jika dilihat dengan sudut pandang psikologis kemampuan yang dimiliki oleh seseorang ini berupa dua jenis kemampuan yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge and skills*). Tentu saja faktor kemampuan (*Ability*) ini kemudian memberi dampak terhadap bagaimana cara seorang karyawan atau pemimpin dalam menjalankan kewajibannya di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Seorang pemimpin atau karyawan yang punya kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (110-120) atau kemampuan yang lebih tinggi seperti IQ *superior, very superior, gifted*, dan jenius akan lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari dan menjadi tanggung jawabnya apalagi jika didukung dengan pendidikan yang memadai. Semakin baik faktor kemampuan (*ability*) akan semakin mudah mencapai kinerja maksimal misalnya *employee engagement*.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Faktor ini dipahami sebagai suatu perilaku (*attitude*) yang dimiliki setiap individu baik pemimpin atau karyawan dimana memiliki pandangan positif mengenai situasi kerja (*situation*) di lingkungan tempat bekerja dan berbagai elemen di dalamnya. Individu yang memiliki karakter positif terhadap setiap kondisi yang terjadi di lingkungan kerja menggambarkan individu yang memiliki motivasi tinggi sedangkan yang sulit berpandangan positif dan cenderung bersikap resisten (kontra) terhadap kondisi kerja menggambarkan individu tersebut tidak banyak memiliki motivasi untuk bekerja. Kondisi kerja yang dimaksud dalam hal ini meliputi interaksi kerja, kebijakan perusahaan, iklim kerja, fasilitas kerja, dan pola kepemimpinan.

2.3 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja

Employee engagement atau keterikatan karyawan didefinisikan oleh (Robbins, 2012) sebagai suatu komitmen emosional yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam proses mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini fokus

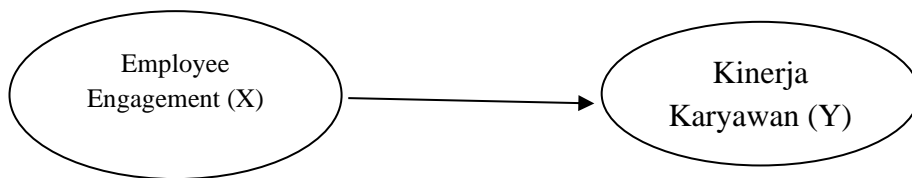
karyawan tidak sekedar hanya berfokus pada upah yang akan diterima atau tunjangan dan promosi lainnya tetapi karyawan juga memiliki andil berupa keterlibatan dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan (Kruse, 2012) . Keterlibatan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja menjadi salah satu aspek penting untuk menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Akbar (Rustono, 2014), menjelaskan bahwa *employee engagement* (keterikatan karyawan) dapat dikorelasikan dengan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan baik itu berupa peningkatan kualitas perusahaan, rendahnya tingkat *turnover*, juga meningkatnya kualitas kinerja karyawan menjadi lebih baik. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) dengan kinerja karyawan saling bersinggungan dan memiliki hubungan yang bersifat positif. Maksudnya semakin tinggi keterikatan karyawan maka kinerjanya juga akan mengikuti semakin baik.

Hal tersebut dibuktikan oleh (Setiawan, 2017) yang menyatakan bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh positif dan dinamis pada kinerja karyawan. Kemudian didukung dengan penelitian (Wicaksono, 2019) yang menyimpulkan dalam hasil penelitiannya bahwa secara parsial ditemukan pengaruh elemen absorption terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Keterkaitan antara perilaku *engaged* dengan kinerja karyawan ini selinier dengan pendapat (Siddhanta, A., & Roy, 2013) bahwa *employee*

engagement mampu mewujudkan keberhasilan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian ini kerangka berpikir disusun untuk menjadi pedoman sementara proses penelitian. Adapun dalam penelitian ini variabel bebas/ independen (X) dalam penelitian ini adalah keterikatan karyawan atau *employee engagement*. Kemudian untuk variabel terikat atau juga sering disebut dengan variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah karyawan. Proses penelitian ini dilakukan dengan menguji atau mencari tahu adanya pengaruh signifikan dari variabel bebas dan variabel terikat :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan ulasan kerangka konseptual diatas maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Semakin baik *Employee Engagement* semakin meningkatkan kinerja karyawan.