

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
Studi pada Karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana  
Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung**

**(SKRIPSI)**

**Oleh:**

**Bagas Aji Wijaya.  
1611011114.**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2023**

## ABSTRAK

### **PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi pada Karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung**

Oleh:

**BAGAS AJI WIJAYA**

Pendirian sebuah organisasi yang bergerak pada suatu bidang diikuti dengan penentuan tujuan perusahaan tersebut. Dalam upaya pencapaian tujuan tersebut diperlukan cara yang optimal untuk mengelola sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia dapat berkontribusi secara efektif terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang andal dalam kinerjanya akan memudahkan suatu organisasi untuk memperoleh hasil yang dituju oleh organisasi tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah *employee engagement*. Selain *employee engagement*, kinerja sendiri dapat dipengaruhi oleh kepuasan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung. Metode pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Variabel yang diteliti yaitu *employee engagement* (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan objek 100 karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti karyawan yang memiliki *engagement* dan kepuasan yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik, sedangkan karyawan yang memiliki *engagement* dan kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki kinerja yang rendah.

**Kata kunci : Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE**

***Studies on Employees at Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana  
Nasional (BKKBN) Lampung Province***

**By:**

**BAGAS AJI WIJAYA**

*The establishment of an organization engaged in a field is followed by the determination of the goals of the company. In an effort to achieve these goals, an optimal way is needed to manage existing resources, including human resources. Human resource management can contribute effectively to employee performance. Human resources who are reliable in their performance will make it easier for an organization to obtain the results intended by the organization. There are several factors that affect employee performance, one of which is employee engagement. In addition to employee engagement, performance itself can be influenced by employee satisfaction.*

*This study aims to determine the effect of employee engagement and employee satisfaction on employee performance at Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) of Lampung Province. The methods in this study are quantitative and descriptive methods. The variables studied were employee engagement (X1) and job satisfaction (X2) as free variables and employee performance (Y) as variables bound to the object of 100 employees at Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) of Lampung Province.*

*The results showed that employee engagement and job satisfaction had a partial positive effect on employee performance. This means that employees who have high engagement and satisfaction tend to have good performance, while employees who have low engagement and job satisfaction tend to have low performance.*

***Keywords: Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Performance***

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
Studi pada Karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional  
(BKKBN) Provinsi Lampung

Oleh:  
Bagas Aji Wijaya.

Skripsi  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA EKONOMI**

Pada  
Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2023**

Judul Skripsi : **PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN Studi pada Karyawan di Badan  
Kependudukan dan Keluarga Berencana  
Nasional(BKKBN) Provinsi Lampung**

Nama : **Bagas Aji Wijaya**

NPM : **1611011114**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



1. Komisi Pembimbing

**Yuningsih, S.E., M.M.**  
NIP. 19610326 198603 2 001

**Lis Andriani Hr., S.E., M.Si**  
NIP.19750218 200003 2 001

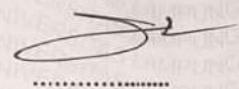
2. Ketua Jurusan Manajemen

**Aripin Ahmad, S.E., M.Si.**  
NIP. 19600105 198603 1 005

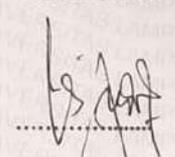
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

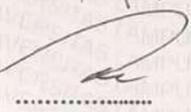
Ketua : Yuningsih, S.E., M.M.



Sekretaris : Lis Andriani Hr., S.E., M.Si



Penguji Utama : Dr. Ribhan, S.E., M.Si



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si  
NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 24 Mei 2023

### Halaman Pernyataan

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bagas Aji Wijaya 1611011114

NPM : 1611011114

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi pada Karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung adalah benar-benar hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau hasil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusunan.

Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih

Bandar Lampung, 24 Mei 2023

buat pernyataan



Bagas Aji Wijaya  
NPM. 1611011114

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 27 Maret 1998, anak pertama dari bapak William Ibrahim dan Ibu Sri Rejeki Wuwuh Handayani. Penulis menyelesaikan pendidikan di Taman kanak-kanak Kartika II-26 Bandar Lampung pada tahun 2004, Sekolah Dasar Kartika II-5 Bandar Lampung pada tahun 2010, Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Bandar Lampung pada tahun 2013, Sekolah Menengah Atas Negeri 9 Bandar Lampung pada tahun 2016. Penulis Melanjutkan jenjang pendidikan S1 di Universitas Lampung Melalui jalur SBMPTN jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Pada tahun 2020 peneliti melaksanakan KKN (Kuliah Kerja Nyata) di Desa Balai Rejo Kabupaten Lampung Timur, yang dilaksanakan tanggal 19 Januari 2020 sampai dengan 28 Februari 2020.

## MOTTO

*"Anda tidak harus menjadi besar untuk memulai, tetapi anda harus mulai  
untuk menjadi besar"*

*-Zig Ziglar-*

*Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan  
menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira ia selalu senang*

*-Imam Syafi'i-*

*"Jangan Pernah Takut Melangkah Pada Hal Yang Belum Tentu Terjadi"*

*-Bagas Aji Wijaya-*

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillahirabbil'alamin puji syukur kepada Allah SWT, karena atas izin-Nya telah terselesaikan karya tulis ilmiah ini.

Karya ini ku persembahkan kepada :

### **Kepada Kedua Orang Tuaku**

Papa Wiliam dan Mama Sri, terimakasih telah membesarkanku dengan penuh cinta dan kasih sayang, mendidik dan selalu menyebut namaku dalam setiap doa kalian. Terima kasih sudah menjadi orang tua yg hebat, menjadi panutan dalam segala hal untuk anak-anak mu. Terima kasih papa sudah menjadi contoh sosok yang tegas, disiplin dan bertanggung jawab, terima kasih mama sudah menjadi sosok penyabar, penuh kasih sayang dan bijak.

Ya Allah berikan aku kesempatan untuk membanggakan mereka, membahagiakan mereka dengan keberhasilan ku kelak, dan selalu berbakti kepada mereka, aamiin.

Diatas segala nya syukur yang tiada terhingga kepada ALLAH SWT.

**Terimakasih kepada Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UniversitasLampung.**

## SANWANCANA

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung”**, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Strata Satu (S-1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung.

Bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak yang diperoleh peneliti dapat membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan kali ini dan dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang kepada :

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan selaku Penguji Utama yang telah memberikan arahan, kritik dan saran, serta mendukung peneliti sehingga dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik, dan Selaku Pembimbing Utama atas kesediaannya dalam memberikan bimbingan, arahan, nasihat, saran, dan perhatiannya selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi.

5. Ibu Lis Andriani Hr., S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Pendamping atas kesediaannya dalam memberikan bimbingan, arahan, nasihat, saran, dan perhatiannya selama proses penyusunan skripsi.
6. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M., selaku Penguji Pendamping yang telah memberikan arahan, kritik dan saran, serta mendukung peneliti sehingga dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan dan pembelajaran bagi peneliti selama menempuh pendidikan S1 di Universitas Lampung.
8. Seluruh staf Akademik, Administrasi, Tata Usaha, para pegawai, serta staf keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun penyusunan skripsi, terimakasih atas segala kesabaran dan bantuan yang telah diberikan.
9. Pimpinan dan seluruh karyawan BKKBN Lampung yang telah memberikan izin dan ruang untuk peneliti serta menyempatkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang telah peneliti sebar.
10. Papa dan mama ku tercinta, Papa Wili dan Mama Sri yang selalu memberikan cinta dan kasih sayang kepada anak sulungnya tanpa mengenal waktu dan usia, semoga papa dan mama selalu diberi keberkahan umur panjang, kesehatan dan kebahagiaan. . Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayangnya serta membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. . Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayangnya serta membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.
11. Adik-adikku tersayang, Arya, Bela, Syahda, Dafa dan Zeze yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kekuatan, jalan dan kemudahan untuk meraih cita-cita dan membanggakan kedua orang tuanya.
12. Bulikku dan Omku, Bulik Tari dan Om fuad yang selalu memberikan dukungan, nasehat, motivasi dan doa bagi kelancaran studi peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kasih sayang serta dukungan moril dan materil.

13. Keluarga besar dari Papa dan Mama yang selalu memberikan doa bagi kelancaran studi peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman dekatku, Angel yang selalu menemani, member dukungan, nasihat , semangat dan doa dalam proses menjalani perkuliahan, skripsi dan kehidupan. Somoga hal baik akan selalu menyertai kita.
15. Teman-teman seperjuangan di masa kuliah yang telah mendampingi dan memberi semangat bagi peneliti hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini : Habib, Joko, Ari, Somba, Fadhiil, Taqwa, Anas, Dedy, Faris, Kukun, Rido, Zidan, Awang, Ajidan teman-teman tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih telah membantu peneliti dalam menjalani proses perkuliahan, menghibur, dan meluangkan waktunya. Semoga segala harapan dan cita-cita kita dapat segera tercapai.
16. Seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2016 terimakasih telah membantu dalam proses perkuliahan, berbagi kebahagiaan, canda dan tawa, semoga kesuksesan selalu menyertai kita semua.
17. Seluruh teman-teman Konsentrasi MSDM terimakasih telah membantu dalam proses perkuliahan, berbagi kebahagiaan, canda dan tawa, semoga kesuksesan selalu menyertai kita semua.
18. Sahabat Arktos terimakasih telah membantu peneliti dalam menjalani proses perkuliahan, menghibur, meluangkan waktunya dan telah menemani penulis dengan berbagai hal positif dan saling mengingatkan dalam hal kebaikan.
19. Kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, doa, serta membantu peneliti dalam proses penyusunan skripsi, baik secara langsung maupun tidak langsung, peneliti ucapkan terimakasih.
20. Peneliti sadar bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna, tetapi besar harapan peneliti agar skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi orang-orang yang membacanya. Aamiin.

Bandar Lampung, 14 Oktober 2023

Peneliti

Bagas Aji Wijaya

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>DAFTAR ISI</b> .....	
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A.Latar Belakang. ....	1
B.Rumusan Masalah.....	7
C.Tujuan Penelitian. ....	7
D.Manfaat Penelitan. ....	8
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A.Employee Engagement. ....	9
1.Pengertian Employee Engagement.....	9
2.Indikator Employee Engagement. ....	11
3.Tipe Karyawan berdasarkan tingkat Employee Engagement. ....	12
B.Kepuasan Kerja.....	13
1.Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja. ....	14
3.Faktor – faktor Kepuasan Kerja. ....	15
C.Kinerja.....	16
1.Pengertian Kinerja.....	16
2.Manfaat Penilaian Kinerja. ....	17
3.Indikator Pengukuran Kinerja. ....	18
D.Penelitian Terdahulu. ....	19
E.Kerangka Pikir dan Hipotesis ..... 20	
1.Kerangka Pikir ..... 20	
2.Hipotesis. .... 21	
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A.Metodologi Penelitian.....	22

B.Objek Penelitian. ....	22
C.Jenis Data. ....	22
1.Data Primer. ....	22
2.Data Sekunder. ....	23
D.Operasional Variabel. ....	24
E.Populasi dan Sampel. ....	25
F.Uji Instrumen. ....	26
1.Uji Validitas. ....	26
2.Uji Reliabilitas. ....	26
3.Uji Normalitas. ....	26
G.Metode Analisis Data. ....	27
1.Analisis Kualitatif. ....	27
2.Analisis Kuantitatif. ....	27
H.Uji hipotesis. ....	28
1.Uji T (T-test). ....	28
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A.Karakteristik Responden. ....	29
1.Berdasarkan Jenis Kelamin Responden. ....	29
2.Berdasarkan Usia Responden. ....	30
3.Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden. ....	30
4.Masa Kerja Responden. ....	31
B.Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas. ....	31
1.Uji Validitas. ....	31
2.Uji Reliabilitas. ....	33
3.Uji Normalitas. ....	36
C.Analisis Kualitatif. ....	36
1.Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Employee Engagement. ....	37
2.Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kepuasan Kerja. ....	44
3.Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kinerja. ....	54
D.Analisis Kuantitatif. ....	60
E.Uji Hipotesis. ....	61
1.Hasil Uji T (T-Test) ....	61
F.Pembahasan. ....	62
1.Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. ....	62
2.Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. ....	64

**V. SIMPULAN DAN SARAN**

A.Simpulan. .... 66

B.Saran. .... 67

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Data Karyawan Lapangan BKKBN Provinsi Lampung Menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin.....	4
Tabel 1.2 Tabel Capaian Kinerja BKKBN Provinsi Lampung Tahun 2020.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.2. Tabel Skala Likert .....	23
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. ....	29
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia. ....	30
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir. ....	30
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	31
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas KMO untuk Variabel <i>Employee Engagement</i> , Kepuasan Kerja, dan Kinerja.....	31
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel <i>Employee Engagement</i> , Kepuasan Kerja, dan Kinerja.....	34
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas untuk Variabel <i>Employee Engagement</i> , Kepuasan Kerja, dan Kinerja.....	36
Tabel 4.8 Rata-rata Jawaban Responden tentang <i>Vigor</i> (Indikator <i>Employee Engagement</i> ).....	37
Tabel 4.9 Rata-rata Jawaban Responden tentang <i>Dedication</i> (Indikator <i>Employee Engagement</i> ).....	40
Tabel 4.10 Rata-rata Jawaban Responden tentang <i>Absortion</i> (Indikator <i>Employee Engagement</i> ).....	42
Tabel 4.11 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kompensasi (IndikatorKepuasan Kerja).....	44

Tabel 4.12 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Dukungan Atasan (IndikatorKepuasan Kerja).....	47
Tabel 4.13 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (IndikatorKepuasan Kerja).....	50
Tabel 4.14 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Keamanan Kerja (IndikatorKepuasan Kerja).....	51
Tabel 4.15 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Tugas (IndikatorKinerja).....	54
Tabel 4.16 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual (IndikatorKinerja).....	56
Tabel 4.17 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Perilaku Kerja Kontraproduktif (IndikatorKinerja).....	58
Tabel 4.18 Uji T.....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Kuisisioner Penelitian.....	L-1
Demografi Responden.....	L-7
Hasil Jawaban Responden <i>Employee Engagement</i> (X1). ....	L-10
Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja(X2). ....	L-16
Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y). ....	L-21
Hasil Uji Validitas. ....	L-27
Hasil Uji Reliabilitas <i>Employee Engagement</i> (X1). ....	L-29
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja(X2). ....	L-30
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja(Y). ....	L-31
Hasil Uji Normalitas. ....	L-32
Hasil Uji T. ....	L-33

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang.

Pendirian sebuah organisasi yang bergerak pada suatu bidang diikuti dengan penentuan tujuan perusahaan tersebut. Dalam upaya pencapaian tujuan tersebut diperlukan cara yang optimal untuk mengelola sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perkembangan perusahaan / organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia suatu perusahaan / organisasi harus berkontribusi untuk mencapai kesuksesan (Kahn et al., 2012). Pengelolaan sumber daya manusia dapat berkontribusi secara efektif terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang andal dalam kinerjanya akan memudahkan suatu organisasi untuk memperoleh hasil yang diharapkan oleh perusahaan / organisasi tersebut.

Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk menyelesaikan tugas. Koopmans, et al. (2014) mendefinisikan kinerja individu sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Koopmans, et al. (2013) kinerja terdiri dari perilaku yang berada di bawah kendali individu, sehingga tidak termasuk perilaku yang dibatasi oleh lingkungan. Indikator untuk mengevaluasi kinerja menurut Koopmans, et al. (2014) yaitu *Task performance* (Kinerja tugas), *Contextual performance* (Kinerja kontekstual), *Counterproductive work behavior* (Perilaku kerja kontraproduktif).

Kinerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *employee engagement*. Berdasarkan penelitian Herlissha, Novita dan Riyanto, Setyo (2019) menemukan bahwa *employee engagement* dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan sebuah pendekatan di tempat kerja yang bisa menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh anggota organisasi agar bisa

memberikan yang terbaik setiap harinya, berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi.

*Employee Engagement* banyak didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi (Baumruk dalam Kular et al., 2008). Schaufeli (2003) mendefinisikan *Employee Engagement* sebagai keadaan motivasional positif yang dikarakteristikan oleh adanya *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (seberapa jauh karyawan menghayati pekerjaannya).

Kahn (dalam Saks, 2006) menyebutkan bahwa *engagement* dapat mengarahkan baik pada hasil keluaran individu (misalnya kualitas kerja dan pengalaman kerja seseorang) maupun hasil keluaran organisasi (misalnya pertumbuhan dan produktivitas organisasi). Penelitian lain jugamenemukan bahwa *employee engagement* dan *job satisfication*berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan(Novita Herlissha dan SetyoRiyanto,2019).

Selain*employee engagement*, kepuasan kerja juga berperan dalam hasil akhir dari kinerja karyawan. Penelitian tentang kepuasan kerja yang dilakukan oleh Ciptodihardjo (2013)menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian serupa yang dilakukanAdjoyasa (2019) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Gibson, et al. (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tumbuh dari persepsi positif tentang pekerjaan mereka berdasarkan faktor-faktor, seperti sikap atasan, kebijakan organisasi, standar operasional prosedur (SOP), afiliasi kelompok kerja, kondisi lingkungan kerja, dan tunjangan yang diberikan.

Robbins (2015) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Hasibuan (2005) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Neog dan Barua (2014) dimensi tolak ukur dalam kepuasan kerja yaitu kompensasi, dukungan atasan, lingkungan kerja, dan keamanan kerja.

Siagian (2008) menyatakan kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya, adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri.

Dalam penelitian Hasibuan (2006), Penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitif. Hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tersebut berhubungan dengan kompensasi yang didapatkan karyawan, dukungan atasan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, dan rasa aman yang diberikan perusahaan. Kepuasan kerja ini penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Semakin puas karyawan dengan pekerjaannya maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan tersebut, sedangkan jika karyawan tersebut tidak puas dengan pekerjaannya baik dengan atasan maupun rekan kerjanya dengan dibatasinya komunikasi informal maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita Herlissha dan Setyo Riyanto (2019) menemukan bahwa *employee engagement* dan *job satisfaction* berpengaruh

signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian serupa yang dilakukan Barlian (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Badan Kependudukan Keluarga dan Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung merupakan organisasi publik yang bertujuan untuk menekan jumlah pertumbuhan penduduk serta mewujudkan pembangunan berwawasan kependudukan dan mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perumusan kebijakan teknis pemberdayaan masyarakat dan keluarga berencana. Strategi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana (BKKBN) Provinsi Lampung menggerakkan dan memberdayakan seluruh masyarakat dalam program Keluarga Berencana (KB), menata kembali pengelolaan program Keluarga Berencana (KB), memperkuat Sumber Daya Manusia operasional program Keluarga Berencana (KB), meningkatkan ketahanan dan kesejahteraan keluarga melalui pelayanan Keluarga Berencana (KB), serta meningkatkan pembiayaan program Keluarga Berencana (KB). Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Lampung merupakan karyawan lapangan yang bertugas sebagai garda terdepan dalam mewujudkan visi dan misi Badan Kependudukan Keluarga dan Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung di seluruh wilayah Provinsi Lampung. Jumlah karyawan lapangan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana (BKKBN) Provinsi Lampung dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1** Data Karyawan Lapangan BKKBN Provinsi Lampung Menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin.

No.	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	S-2	11	6	17
2	D-4 / S-1	130	175	305
3	D-3	21	52	73
4	SMA	66	70	136
TOTAL		228	303	531

Sumber : BKKBN Provinsi Lampung 2020

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah Karyawan Lapangan BKKBN Provinsi Lampung saat ini berjumlah 531 orang, terdiri dari karyawan laki-laki berjumlah 228 orang dan perempuan berjumlah 303 orang dengan lulusan pendidikan terbanyak yaitu S1.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja yang berisi progres kinerja atas mandat dan pemanfaatan sumber daya yang digunakan. Hal ini dilakukan sebagai tindak lanjut atas pelaksanaan PP 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Berikut capaian kinerja berdasarkan laporan kinerja pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Lampung dapat dilihat pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2** Tabel Capaian Kinerja BKKBN Provinsi Lampung Tahun 2020.

No.	Sasaran & Indikator Kinerja Utama.	Satuan.	Target 2020	Realisasi 2020	Tingkat Capaian.
1.	Menurunnya angka kelahiran total. **				
	Angka Kelahiran Total ( <i>Total Fertility Rate</i> ) per Wanita Usia Muda (WUS) usia 15-49 Tahun.	Rata-rata anak per WUS.	2,34	2,81	79,91%
2.	Meningkatnya angka prevalensi kontrasepsi modern. *				
	Angka prevalensi kontrasepsi modern ( <i>Modern Contraceptive Prevalance Rate/mCPR</i> ).	Persen.	66,47	62	93,27 %
3.	Menurunnya kebutuhan ber-KB yg tidak terpenuhi. **				
	Persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi ( <i>Unmet Need</i> ) .	Persen.	8,69	12	61,9%
4.	Menurunnya angka kelahiran remaja. **				
	Angka kelahiran remaja umur 15-19 tahun ( <i>Age Specific Fertility Rate/ASFR 15-19</i> ).	Kelahiran.	36	61	30,6%
5.	Meningkatnya Indeks Pembangunan Keluarga. *				
	Indeks Pembangunan Keluarga ( <i>iBangga</i> ).	Indeks (skala 1-100).	51,11	53,09	103%
6.	Meningkatnya Median Usia Kawin Pertama Perempuan. *				
	Median Usia Kawin Pertama Perempuan (MUKP).	Tahun.	20,9	20,2	96,6%

Sumber : Sumber data: Laporan Indikator Kinerja Utama (IKU) BKKBN Lampung Tahun 2020.

Persentase capaian atas target dihitung menggunakan rumus berdasarkan jenis IKU (Indikator Kinerja Utama) maximize atau minimize sebagai berikut:

- \* Rumus maximize berlaku bagi Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menunjukkan ekspektasi arah pencapaian indikator kinerja lebih tinggi dari nilai target yang ditetapkan atau IKU yang target kinerja per tahun semakin meningkat. Contoh IKU mCPR, iBangga, MUKP dihitung dengan rumus:

$$\frac{\text{Realisasi} \times 100\%}{\text{Target}}$$

- \*\* Rumus minimize berlaku bagi Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menunjukkan ekspektasi arah pencapaian indikator kinerja lebih rendah dari nilai target yang ditetapkan. Contoh IKU TFR, Unmet Need, ASFR dihitung dengan rumus:  $\frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target}) \times 100\%}{\text{Target}}$

Tabel 1.2 menunjukkan hanya 1 dari 6 capaian kinerja yang mencapai target pada BKKBN Provinsi Lampung, bahkan masih ada capaian kinerja yang dibawah 50%. Adanya tuntutan untuk mengoptimalkan kinerjanya maka BKKBN Provinsi Lampung dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya. Oleh karena itu BKKBN Provinsi Lampung harus memperhatikan faktor-faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Herlissha, Novita dan Riyanto Setyo (2019) juga menemukan bahwa *employee engagement* dan *job satisfaction* (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian serupa yang dilakukan Barlian (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain juga yang di buat oleh Kahn (dalam Saks, 2006) menyebutkan bahwa *engagement* dapat mengarahkan baik pada hasil keluaran individu (misalnya kualitas kerja dan pengalaman kerja seseorang) maupun hasil keluaran organisasi (misalnya pertumbuhan dan produktivitas organisasi).

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian berikut dianggap perlu dibahas terkait *Employee Engagement*, kepuasan kerja dan kinerja. Oleh karena itu penelitian ini diberi judul “Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja pada Karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung”.

### **B. Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah yang akan diteliti adalah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara pemerintah provinsi lampung. Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung?

### **C. Tujuan Penelitian.**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung.

#### **D. Manfaat Penelitian.**

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi penulis penelitian ini sebagai wadah untuk menerapkan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan sehingga dapat memperluas pengetahuan terkait organisasi.
2. Bagi Akademisi penelitian ini diharapkan memberi kontribusi ilmiah di bidang SDM pada kajian tentang pengaruh *employee engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.
3. Bagi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung penelitian ini dapat dijadikan acuan informasi untuk menilai dan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi pihak lain hasil penelitian diharapkan bermanfaat bagi semua pihak melalui analisis yang telah dipaparkan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan, *employee engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### ***A. Employee Engagement.***

#### **1. Pengertian *Employee Engagement*.**

*Employee Engagement* yang sering disebut dengan work engagement didefinisikan oleh Kahn (1990) sebagai keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya: dalam *engagement*, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. Aspek kognitif dalam *employee engagement* mencakup keyakinan yang dimiliki oleh karyawan mengenai organisasi tersebut, para pemimpinnya, dan kondisi kerja. Aspek emosional meliputi bagaimana perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya. Sedangkan aspek fisik meliputi energi fisik yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas peran yang ia miliki di organisasi.

Perrin (2003) memahami work engagement sebagai pusat pekerjaan yang mempengaruhi diri sendiri, yang mencerminkan kepuasan pribadi karyawan dan penegasan yang mereka dapatkan dari bekerja dan menjadi bagian dari organisasi. Schmidt (2004) mendefinisikan work engagement sebagai kombinasi dari kepuasan dan komitmen, kepuasan mengacu pada faktor emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan faktor motivasi dan fisik. Menurut Wellins dan Concelman (2004), work engagement merupakan kekuatan ilusi yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki dan bangga, dan lebih banyak lagi kerja keras waktu dan tenaga, antusiasme dan minat, berkomitmen pada pekerjaan.

Keterikatan kerja merupakan kondisi seseorang untuk memiliki sikap positif sehingga dapat mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional di tempat kerja (Schaufeli dan Bakker, 2004). Lockwood (2007) memahami keterikatan kerja sebagai kondisi seseorang untuk membuat komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi. Saks (2006) menjelaskan bahwa engagement adalah struktur yang menggunakan komponen kognitif, emosional, dan perilaku yang terkait dengan tanggungjawab pekerjaan. Sedangkan Benthall (dalam Mujiasih 2015) berpendapat bahwa keterikatan kerja adalah suatu keadaan ketika manusia merasadirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, maupun menerima dukungan orang lain secara positif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerjanya.

Hewitt (2008) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai sikap positif pegawai dan perusahaan (komitmen, keterlibatan dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. Sedangkan Kingsley (dalam Mujiasih 2015) berpendapat keterikatan kerja bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *employee engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2003) didefinisikan sebagai perasaan positif yang dimiliki individu, diukur terhadap pekerjaannya dengan disertai kesediaan untuk mencurahkan kemampuan dan energi yang dimunculkan melalui perilaku, dimana mereka akan merasa memiliki kepentingan, dapat fokus dengan pekerjaan, adanya perasaan intens dalam bekerja, dan memiliki antusiasme yang tinggi dengan pekerjaannya dengan menekankan adanya *vigor, dedication, dan absorption* dalam pemahaman engagement. Teori ini dipilih karena dianggap telah mencakup pengertian yang komprehensif dan mudah dipahami.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *employee engagement* adalah keadaan dimana karyawan dari sebuah organisasi mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, emosional dan emosional dari sikap dan perilaku individu ketika melakukan peran pekerjaannya. Individu menemukan makna dalam pekerjaan mereka, bangga menjadi bagian dari

organisasi tempat mereka bekerja, dan berusaha keras untuk mencapai visi dan misi organisasi secara keseluruhan. Karyawan akan melipatgandakan upaya mereka untuk memperjuangkan hal-hal yang melebihi harapan dalam waktu dan energi, yang ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption.

## **2. Indikator *Employee Engagement*.**

Schaufeli & Bakker (dalam Akbar, 2013) menyatakan bahwa terdapat 3 karakteristik dalam *employee engagement*, diantaranya yaitu :

### *a. Vigor.*

*Vigor* merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. *Vigor* ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian untuk melakukan usaha sekuat tenaga, keinginan, kemauan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan, tetap gigih, tidak mudah menyerah, semangat dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan (Schaufeli dan Bakker, 2003).

### *b. Dedication.*

*Dedication* keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. *Dedication* menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempatnya bekerja, tetap terinspirasi dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Schaufeli dan Bakker, 2003).

c. *Absorption*

*Absorption* merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorption* menggambarkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya. Di saat melakukan pekerjaannya, mereka cenderung membuat waktu berlalu dengan begitu cepat sehingga mereka merasa sulit untuk melepaskan atau memisahkan diri dengan pekerjaan (Schaufeli dan Bakker, 2003).

### 3. Tipe Karyawan berdasarkan tingkat *Employee Engagement*.

Gallup Organization (2004) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement* yaitu:

a. *Engaged*.

Karyawan yang *engaged* (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang.

b. *Not Engaged*.

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang organisasi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja.

c. *Actively Disengaged*.

Karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten 24 menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

## **B. Kepuasan Kerja.**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja.**

Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Armstrong & Taylor (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka. Sikap positif terhadap pekerjaan mengindikasikan kepuasan kerja, sedangkan sikap negatif dan tidak menguntungkan terhadap pekerjaan mengindikasikan ketidakpuasan kerja.

Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja terlihat dari sikap positif karyawan terhadap apapun yang dihadapinya di dalam lingkungan kerja.

Definisi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2005) yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja dalam pekerjaan maka mereka juga akan lebih mengutamakan pekerjaannya dibandingkan balas jasa.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Neog dan Barua, 2014). Spector (1997) (dalam Neog dan Barua, 2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kombinasi dari keadaan psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan seseorang jujur dan puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang karyawan ketika memperoleh hasil kinerja yang sesuai ekpektasi. Tindakan positif yang menunjang kinerja dalam organisasi muncul disaat kepuasan kerja tercipta. Tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keefektifan organisasi dengan adanya peningkatan atau penurunan prestasi kerja karyawan.

Organisasi perlu mengamati dan mengevaluasi sejauh mana kepuasan kerja dicapai oleh karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah organisasi telah menciptakan kondisi yang seimbang antara tuntutan kewajiban dan hak yang layak bagi karyawan.

## **2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.**

Menurut Neog dan Barua (2014) kepuasan kerja ditetapkan meliputi 4 faktor yaitu:

a) Kompensasi.

Kalleberg (1997) dan Voydanoff (1980) dalam Neog dan Barua (2014) bahwa kompensasi moneter merupakan salah satu variabel yang utama bagi kepuasan kerja.

b) Dukungan atasan.

Buchkingham dan Coffman (1999) dalam Neog dan Barua (2014) dukungan atasan adalah salah satu faktor penting untuk karyawan, dukungan atasan didefinisikan dengan sejauh mana pemimpin peduli tentang kesejahteraan karyawan mereka dan menghargai kontribusi mereka.

c) Lingkungan kerja.

Robbins (2001) dalam Neog dan Barua (2014) menjelaskan bahwa kondisi kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut George dan Jonas (1999) dalam Neog dan Barua (2014) pekerja lebih sangat peduli dengan keadaan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat bekerja dengan baik dan menginginkan kondisi kerja yang aman seperti temperatur, cahaya, keramaian, dan faktor lainnya.

d) Keamanan Kerja.

Ruvio dan Rossenblatt dalam Neog dan Barua (2014) keamanan kerja merupakan faktor penunjang kepuasan kerja karyawan. Keadaan yang aman mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja. Keamanan dalam bekerja membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2007) Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- a) Tanggung jawab (responsibility), besar kecilnya yang dirasakan dan diberikan pada tenaga kerja.
- b) Kemajuan (advancement), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
- c) Pencapaian (achievement), besar kecilnya tenaga kerja mencapai kepuasan kerja yang tinggi.
- d) Pengakuan (recognition), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya.
- e) Pekerjaan itu sendiri (work it self), besar kecilnya tantangan bagi tenaga kerja dari pekerjaannya

### **3. Faktor – faktor Kepuasan Kerja.**

Handoko (2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Terdapat beberapa efek kepuasan kerja yaitu:

- a) Faktor pekerjaan itu mereka sendiri, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.
- b) Faktor gaji, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.
- c) Faktor kesempatan atau promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk kesempatan untuk kenaikan jabatan.
- d) Faktor supervisor, merupakan faktor yang berhubungan dengan kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.
- e) Faktor rekan kerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial; akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan.

## C. Kinerja.

### 1. Pengertian Kinerja.

Koopmans, *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Koopmans, *et al.* (2013) kinerja terdiri dari perilaku yang berada di bawah kendali individu, sehingga tidak termasuk perilaku yang dibatasi oleh lingkungan. Kinerja merupakan hasil yang didapatkan oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat *profit oriented* ataupun *non-profit oriented* yang biasanya didasarkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2010). Moeheriono (2009) mendefinisikan kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif ataupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai upaya tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2010) faktor faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Setiap karyawan dalam perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Sejalan dengan Mangkunegara, Rivai & Sagala (2009) mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Selanjutnya Mathis

dan Jackson (2002) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Senada dengan hal tersebut, Nawawi (2005) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) di lingkungan suatu organisasi.

Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu perusahaan, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok karyawan, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan perusahaan untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain. Berdasarkan pengertian pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Penjelasan diatas menyimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan tingkat pencapaian dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaan dengan melihat aspek-aspeknya yang berfokus pada pekerjaan yang mempengaruhi kesuksesan organisasi.

## **2. Manfaat Penilaian Kinerja.**

Harvard Business Essentials (2002) yang dikutip Wibowo (2016) mengemukakan penilaian kinerja dapat dilakukan untuk:

- a. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
- b. Mendefinisikan tujuan, target, dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- c. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari.
- d. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja yang tinggi.
- e. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.

- f. Melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
- g. Mendapatkan kesenangan khusus.
- h. Menyepakati tujuan pembelajaran.
- i. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- j. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
- k. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- l. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya.
- m. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan nilai perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Fahmi (2010), diketahui bahwa penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, perpindahan, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

### **3. Indikator Pengukuran Kinerja.**

Terdapat tiga indikator untuk mengevaluasi kinerja, yaitu (Koopmans, *et al.*, 2014) :

- 1. *Task performance* (Kinerja tugas), mengacu pada kemahiran karyawan dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan utama.
- 2. *Contextual performance* (Kinerja kontekstual), mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis dimana tugas-tugas pekerjaan utama dilakukan.

3. *Counterproductive work behavior* (Perilaku kerja kontraproduktif), mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kesejahteraan organisasi.

#### D. Penelitian Terdahulu.

Beberapa literatur dan penelitian sebelumnya tentang *employee engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja :

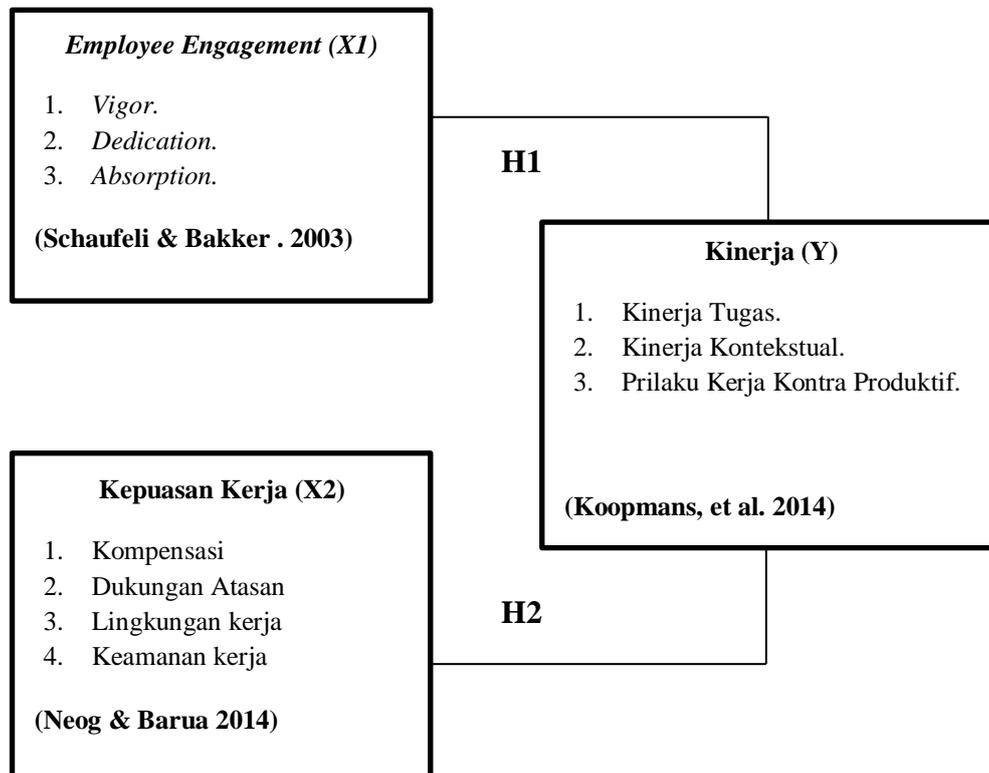
**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu.

NO.	Judul Penelitian.	Hasil Penelitian.
1.	<i>The Effect of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Engagement on Employees Performance of Pt Inixindo Persada Rekayasa Komputer.</i>  Oleh :Herlissha, Novita dan Riyanto, Setyo (2019).	<i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.  Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
2	The effect of Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Contract Employees Performance of Pt Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot, International Journal of Innovative Science and Research Technology, Vol. 5, Issue 1, January – 2020.  Oleh: Ghafur et al. (2020)	Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi tertinggi diperoleh dari hubungan antara dimensi kondisi kerja dan kerjasama. Hal tersebut menandakan bahwa kondisi kerja yang nyaman membuat karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu.
3.	Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember.  Oleh : Barlian, N. A. (2015).	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember.
4.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja karyawan pada dana pensiun (Dapen) Telkom Bandung:  Oleh: Fattah Akbary (2015).	<i>Employee Engagement</i> merupakan faktor yang paling signifikan memengaruhi kinerja karyawan Telkom Bandung.
5	Pengaruh keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi.  Oleh Soetrisno & Sutanto (2017)	Keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi.

## E. Kerangka Pikir dan Hipotesis

### 1. Kerangka Pikir

Sugiyono (2011) menyatakan fungsi dari kerangka teoritis adalah sebagai model penelitian, sehingga sebuah penelitian yang akan dilakukan menjadi lebih mudah dalam menganalisis data penelitian tersebut. Berdasarkan penelitian-penelitian dan teori-teori terdahulu, terdapat hubungan pengaruh antar variabel. Penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu *Employee Engagement* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), variabel dependen yaitu Kinerja (Y).



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran.

## 2. Hipotesis.

Sugiyono (2005) menyatakan hipotesis adalah pradugaan atau dugaan dari suatu penilaian dan harus dibuktikan kebenarannya. Hal ini dikarenakan hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara yang digunakan terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Hipotesis didasarkan pada teori yang di jadikan acuan dasar dan belum menggunakan fakta.

Herlissha (2019) dalam penelitiannya *The Effect of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Engagement on Employees Performance of Pt Inixindo Persada Rekayasa Komputer*, menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan *Employee engagement*(X3) Secara signifikan mempengaruhi Kinerja (Y), ini dapat dipahami bahwa Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* yang kuat akan mendorong kinerja karyawan lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Barlian, (2015) dimana ditemukan hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Fattah Akbary (2015) dalam penelitiannya Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan pada dana pensiun (Dapen) Telkom Bandung, menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris / penelitian terdahulu diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)Provinsi Lampung.
- H2 :Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)Provinsi Lampung.

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Metodologi Penelitian.**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif karena Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan deskriptif menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian deskriptif merupakan metode untuk meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, set kondisi, sistem pemikiran ataupun kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ialah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai berbagai fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Objek Penelitian.**

Penelitian ini dilakukan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung yang beralamat di Jalan Abdi Negara No.3, Gulak Galik, Kecamatan Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung. Objek penelitiannya adalah karyawan yang berada di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung.

#### **C. Jenis Data.**

##### **1. Data Primer.**

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data melalui kuisisioner yang diserahkan pada masing-masing responden terpilih kuisisioner pada penelitian ini terdiri dari pertanyaan yang bersumber dari tiap-tiap

indikator penelitian serta penyebarannya akan dilakukan secara *online* menggunakan google form.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2017). Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan. Jawaban setiap item instrument mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor.

**Tabel 3.2.** Tabel Skala Likert

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono, 2014.*

Angka 1 (satu) menunjukkan bahwa reponden memberikan tanggapan negatif (sangat tidak setuju) terhadap pertanya – pertanyaan yang diajukan, sedangkan angka 5 (lima) menunjukkan tanggapan yang bersifat positif (sangat setuju).

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan perpustakaan dan peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen(Sugiyono, 2017). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai literatur yang bersumber dari buku, jurnal,dan internet untuk memperoleh informasi serta data-data yang diperlukan.

#### D. Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yakni *Employee engagement*, Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Employee engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2003), didefinisikan sebagai perasaan positif yang dimiliki individu, diukur terhadap pekerjaannya dengan disertai kesediaan untuk mencurahkan kemampuan dan energi yang dimunculkan melalui perilaku, dimana mereka akan merasa memiliki kepentingan, dapat fokus dengan pekerjaan, adanya perasaan intens dalam bekerja, dan memiliki antusiasme yang tinggi dengan pekerjaannya

Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, berhubungan dengan gaji, pekerjaan, lingkungan kerja, jenis pekerjaan, peningkatan dan pengembangan karir, serta hubungan sosial di tempat kerja.

Kinerja adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans, et. al., 2014). Jadi kinerja karyawan diukur dari hasil yang diperoleh setelah ia melakukan pekerjaannya.

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Berikut ini definisi operasional dan pengukuran variabel yang disajikan dalam bentuk tabel :

**Tabel 3.2** Definisi Operasional Variabel

Variabel.	Definisi Variabel.	Indikator.	Skala
<i>Employee Engagement</i> (X1)	<i>Employee Engagement</i> didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, disertai kesediaan untuk mencurahkan kemampuan dan energi yang dimunculkan melalui perilaku terhadap pekerjaannya.  <b>Schaufeli dan Bakker, (2003)</b>	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Absorption.</i> 3. <i>Dedication.</i>  <b>Schaufeli dan Bakker, (2003)</b>	Skala Likert

Kepuasan Kerja. (X <sub>2</sub> )	Kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.  <b>Robin and Judge(2015)</b>	1. Kompensasi. 2. Dukungan Atasan. 3. Lingkungan kerja. 4. Keamanan kerja.  <b>Neog &amp; Barua (2014)</b>	Skala Likert .
Kinerja (Y)	Kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi.  <b>Koopmans, et al. (2014)</b>	1. Kinerja tugas. 2. Kinerja kontekstual. 3. Perilaku kerja kontraproduktif.  <b>Koopmans, et al. (2014)</b>	Skala Likert .

### E. Populasi dan Sampel.

Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasi dan terdapat obyek atau subyek didalamnya dengan memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan guna dipelajari dan dipahami, kemudian akan dilakukan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2011). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi terbatas yang jelas jumlahnya secara kuantitatif. Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung saat ini adalah 531 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Penelitian dengan jumlah populasi yang besar sehingga tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada dalam populasi misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Metode yang penulis dalam pengambilan sampel adalah metode probability sampling, dengan teknik random sampling, yang menggunakan rumus Roscoe (1975) dalam Sekaran (2017) memberikan pedoman penentuan besarnya sampel penelitian, yaitu jumlah sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya beberapa kali (lebih disukai 10 kali atau lebih) lebih besar dari jumlah variabel dalam studi. Berdasarkan pendapat di atas, jumlah sampel yang

dianalisis dalam penelitian ini minimal memenuhi pedoman penentuan sampel oleh Roscoe (1975) dalam Sekaran (2017) , yaitu 100 responden, dari total populasi 531 orang karyawan.

## **F. Uji Instrumen.**

### **1. Uji Validitas.**

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur ketepatan senyatanya alat ukur yang digunakan dalam instrumen daftar pertanyaan. Dengan kata lain indikator yang digunakan dalam alat ukur apakah tepat atau valid sebagai pengukuran variabel dari suatu konsep yang sebenarnya. Uji validitas instrumen dilakukan dengan menguji validitas konstruk melalui penggunaan analisis faktor. Indikator dinyatakan valid apabila nilai KMO diatas 0,50 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai faktor loading lebih dari 0.50. Ghazali (2011).

### **2. Uji Reliabilitas.**

Uji reliabilitas yaitu untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dalam penelitian ini, artinya bila alat ukur tersebut diujikan berkali-kali hasilnya tetap. Uji reliabilitas menggunakan nilai *Alpha Cronbach*, dengan kriteria apabila nilai *Cronbach Alpha* hitung lebih besar dari 0.60 dan lebih besar dari nilai *Cronbach alpha if item deleted* maka indikator dinyatakan reliabel (Ghozali, 2011).

### **3. Uji Normalitas.**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah model *kolmogorov smirnov* hal ini bertujuan untuk memperkecil tingkat kesalahan baku dan mengetahui apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak, dengan ketentuan nilai probabilitas (sig) pada nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%) harus >

$\alpha(0,05)$  maka data berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji digunakan apabila ingin mengetahui ada tidaknya perbedaan proporsi subjek, objek, kejadian, dan lain-lain. (Ghozali, 2011)

## **G. Metode Analisis Data.**

### **1. Analisis Kualitatif.**

Analisis kualitatif adalah analisis yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono, 2014). Analisis ini untuk menguraikan pengaruh *Employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh langsung dari Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung seperti gambaran umum tempat kerja, hasil pernyataan kuesioner, dan informasi lain yang menunjang penelitian. Analisis kualitatif yang dilakukan pada penelitian dilakukan dengan menguraikan data hasil jawaban kuesioner. Data yang diperoleh akan di analisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

### **2. Analisis Kuantitatif.**

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh langsung dari Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung dengan menggunakan rumus analisis regresi linier dengan rumus sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + e$$

$$Y_2 = a + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y_{1,2}$  : Kinerja Karyawan.

$X_1$  : *Employee engagement*.

$X_2$  : Kepuasan kerja.

$a$  : Konstanta.

$b_{1,2}$  : Koefisien  $X_{1,2}$

$e$  : Disturbance error (Sugiyono, 2014).

## H. Uji hipotesis.

### 1. Uji T (T-test).

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- $H_0: b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja.
- $H_1: b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja.
- $H_0: b_2 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh kepuasan kerjaterhadap kinerja.
- $H_2: b_2 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh kepuasan kerjaterhadap kinerja.

Dikatakan berpengaruh apabila  $\text{sig} < \alpha (0,05)$ . Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis didukung.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis tidak didukung.

Hasil uji t dapat dilihat pada Output Coefficient dari hasil analisis regresi linier menggunakan SPSS.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung. Perolehan skor tinggi pada *employee engagement* akan diikuti juga oleh perolehan skor tinggi pada kinerja, sebaliknya perolehan skor rendah pada *employee engagement* akan diikuti oleh perolehan skor yang juga rendah pada alat ukur kinerja. Hal tersebut berarti karyawan yang memiliki engagement yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik, sedangkan karyawan yang memiliki *engagement* yang rendah cenderung memiliki kinerja yang rendah.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung. Perolehan skor tinggi pada kepuasan kerja akan diikuti juga oleh perolehan skor tinggi pada kinerja, sebaliknya perolehan skor rendah pada kepuasan kerja akan diikuti oleh perolehan skor yang juga rendah pada alat ukur kinerja. Hal tersebut berarti karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik, sedangkan karyawan yang memiliki engagement yang rendah cenderung memiliki kinerja yang rendah.

Pada simpulan diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini variabel independen yakni *employee engagement* dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh positif terhadap variabel independen yakni kinerja karyawan.

## B. Saran.

Berdasarkan hasil simpulan yang telah diperoleh maka peneliti ingin memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian diatas untuk kepuasan kerja karyawan dimana terdapat indikator yang masuk dalam katagori cukup puas yaitu indikator dukungan atasan. Maka penulis menyarankan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung sebaiknya lebih memperhatikan atau meningkatkan indikator diatas dengan cara menciptakan ruang komunikasi karyawan dengan atasannya yang lebih luas agar terciptanya kedekatan antara karyawan dengan atasannya.
2. Koordinator kecamatan selaku atasan langsung dari pegawai lapangan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung sebaiknya lebih membina dan mengarahkan bawahannya agar paham dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan tidak terpaksa.
3. Bagi para pegawai lapangan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung agar selalu berusaha untuk terus meningkatkan kualitas komunikasi dengan atasannya agar meningkatkan rasa kekeluargaan yang ada sehingga produktivitas kerjapun tetap meningkat.
4. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung sebaiknya memberikan berbagai *reward* untuk para karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga mereka akan merasa dihargai dan dapat meningkatkan rasa *engaged* pada organisasi. Semakin tinggi rasa *engaged* karyawan semakintinggi jugakinerja karyawan tersebut.
5. Sebaiknya Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung melakukan analisa lagi terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena masih ada faktor lain diluar *employee engagement* dan kepuasan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Lampung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adjoyasa, M. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung. Universitas Lampung.
- Akbary, Fattah. 2015. "Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada dana pensiun (Dapen)." Bandung : Telkom.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Armstrong, M. and Taylor, S., 2014. *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice, 13Th Edition*. London: Kogan Page.
- Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana. "Laporan Indikator Kinerja Utama (IKU) BKKBN Lampung Tahun 2020". bkkbn.go.id. <https://www.bkkbn.go.id/pages/laporan-kinerja-lakip> (Diakses pada April 2020)
- Barlian, Noer Aisyah. 2015. Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Jember ; Universitas Jember.
- Baumruk R., and Gorman B. *Why managers are crucial too increasing engagement*. Melcrum Publishing
- Ciptodihardjo. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Smartfren,Tbk Di Surabaya, E-Journal.
- Crabtree, S. (2013). Worldwide, 13% of employees are engaged at work. Gallup Business Journal.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 290–296. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1153>
- Fahmi, Irham. 2010. Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta.

- Gallup 2006. “ *Gallup study: Engaged employees inspire company innovation national survey finds that passionate workers are most likely to drive organisations forward*”. *The Gallup Management Journal*
- Ghafur, A., Musnadi, S., & Nadirsyah. (2020). the Effect of Job Satisfaction and Psychological Contract on Employee Commitment and Its Impact on Employee Performance of Pt. Bank Rakyat Indonesia Branch Meulaboh. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 03(02), 101–109. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2020.3170>
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske. 2012. *Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. BumiAksara, Jakarta.
- Herlissha, Novita dan Riyanto, Setyo .2019. *The Effect of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Engagement on Employees Performance of Pt Inixindo Persada Rekayasa Komputer*. Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*
- Hewitt Associate. 2008. *Leadership Opportunities: Increased Bottom Line Results Through Improve Staff Engagement*. Modul
- Kahn, W.A. 1990. “*Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*,” *Academy of Management Journal*.
- Koopmans, Linda & Bernaards, Claire & Hildebrandt, Vincent & De Vet, Henrica & Beek, Allard. 2013. *Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators*. *Work (Reading, Mass.)*. 48.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., dan de, Beek, A. J. 2014. “*Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire*”. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Volume 56, Number 3. Pp. 331-337.
- Locke, Edwin. 1976. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. *The Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 31.
- Lockwood, N. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR strategic role. *SHRM Research Quarterly*. 1-11
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : P.T Rosda Karya.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat

- Moehariono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mujiasih, Endah & Ratnaningsih, Ika Zenita. 2015. Meningkatkan Woek Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. Semarang ; Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Neog Bidyut Bijoya, Barua Mukulesh.2014. *Factors Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study among Employees of Automobile Service Workshops in Assam. The Standard International Journals (The SIJ) 305.*Guwahati, Assam, India.
- Nawawi, Hadari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Perrin, T. (2003). *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement The 2003.* Tower Perrin Talent Report U.S Report. <http://www.towerperrin.com> (Januari 20, 2013)
- Rivai, V dan Sagala, E.J. 2009.Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke-2.* Jakarta, Rajawali Pers
- Robbins, S. P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P., & Judge, T. 2011. *Organizational behavior (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.*
- Saks, A.M. 2006. "Antecedent and consequences of employee engagement." *Journal of Managerial Psychology.*
- Schaufeli, W. B.& Bakker, A. 2003. "Utrecht work engagement scale preliminary manual." *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.*
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. 2002. "The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach." *Journal of Happiness Studies,3,71-92*
- Schmidt, F. (2004). Workplace Well-Being in The Public Sector- A Review of The Literature and The Road A Head. Public Service Human Resources Management Agency of Canada. Ottawa : PSHRMA. October 6, 2010. <http://www.hrmaagr.gc.ca/hrWh/wlbpseeoppfps/documents/WorkplaceWellBeing.pdf>
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.

- Soetrisno, L. C. P., & Sutanto, E. M. (2017). Pengaruh Keterikatan Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mekar Abadi. *Agora Journal*, 5(3), 1–10.
- Sevilla, Consuelo G et, al 2007. *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City
- Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner*. Surabaya.
- Wellins, R. & J. Concelman. (2004). *Creating a culture for engagement workforce performance solutions*. Retrieved August 1, 2005 from [www.WPSmag.com](http://www.WPSmag.com)
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers.