

**“PENGARUH DIMENSI-DIMENSI KETERIKATAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DIREKSI PT
PERKEBUNAN NUSANTARA VII”**

(SKRIPSI)

Oleh :

RENJA WAHYU SAPUTRA



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2022**

ABSTRAK

PENGARUH DIMENSI-DIMENSI KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DIREKSI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII

Oleh

RENJA WAHYU SAPUTRA

Keterikatan karyawan merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi atau perusahaan melaksanakan peran kerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama menunjukkan kinerja mereka. Semakin baik keterikatan karyawan yang dibangun oleh organisasi kepada karyawan maka semakin berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dimensi-dimensi keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 136 responden. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi *vigor* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimensi *dedication* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta dimensi *absorption* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dari penelitian ini yaitu PT Perkebunan Nusantara VII harus lebih meningkatkan kembali faktor terciptanya keterikatan karyawan seperti kesejahteraan dan fasilitas kerja yang baik agar karyawan lebih merasa nyaman dan aman ketika bekerja di lingkungan organisasi.

Kata Kunci : Keterikatan Karyawan, *Vigor*, *Dedication*, *Absorption*, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT DIMENSIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DIRECTORS OFFICE OF PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII

By

RENJA WAHYU SAPUTRA

Employee engagement is a condition where the members of an organization or company implementing their work roles and express themselves physically, cognitively and emotionally during their performance. The better employee engagement built by the organization to employees, the more influential it is on their performance in the organization.

This study aims to determine the effect of the employee engagement dimensions on the performance of the employees in the directors office of PT Perkebunan Nusantara VII. The data collection method in this study used a questionnaire with a Likert scale. The sample used in this study were 136 respondents. The data analysis tool used is multiple linear regression and t test. The results of this study indicate that the vigor dimension has a positive and significant influence on employee performance, the dedication dimension has a positive and significant influence on employee performance and the absorption dimension has a positive and significant influence on employee performance. Suggestions from this study are PT Perkebunan Nusantara VII should further improve the factors of creating employee engagement such as welfare and good work facilities so that employees feel more comfortable and safe when working in an organizational environment.

Keywords : Employee Engagement, Vigor, Dedication, Absorption, Performance

**“PENGARUH DIMENSI-DIMENSI KETERIKATAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DIREKSI PT
PERKEBUNAN NUSANTARA VII”**

Oleh

Renja Wahyu Saputra

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2022**

Judul Skripsi

: **PENGARUH DIMENSI-DIMENSI
KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KANTOR DIREKSI
PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII**

Nama Mahasiswa

: **Renja Wahyu Saputra**

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1711011071

Jurusan

: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

**MENYETUJUI,
Komis Pembimbing**

Pembimbing I



Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.

NIP. 19711121 199512 1 001

Pembimbing II

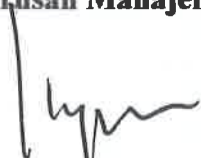


Mirwan Karim, S.E., M.M

NIP. 19590308 198503 1 001

MENGETAHUI,

Ketua Jurusan Manajemen



Arifin Ahmad, S.E., M.Si.

NIP. 19600105 198603 1005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**

Sekretaris : **Mirwan Karim, S.E., M.M.**

Penguji : **Yuningsih, S.E., M.M.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **01 Desember 2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Renja Wahyu Saputra

Npm : 1711011071

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Dimensi-Dimensi Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi Pt Perkebunan Nusantara VII”** adalah hasil karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut *Plagiarisme*. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 28 Juli 2023

Peneliti



Renja Wahyu Saputra

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap Penulis bernama Renja Wahyu Saputra, dilahirkan di Kecamatan Pekalongan, Kabupaten Lampung Timur, Lampung pada tanggal 13 Februari 1999 dan merupakan anak pertama dari pasangan Sugianto dan Sukria.

Pada tahun 2005, penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak Kanak (TK) di TK Pertiwi Lampung Timur. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan oleh penulis pada tahun 2011 di SDN 1 Pekalongan Lampung Timur. Sekolah Menengah Pertama (SMP) ditempuh oleh penulis di SMPN 8 Metro dan diselesaikan pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di SMKN Negeri 1 Metro hingga tahun 2017.

Selanjutnya, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) pada tahun 2017. Selama duduk dibangku perkuliahan, penulis pernah aktif sebagai pengurus pada organisasi KSEI Fosseil sebagai sekretaris umum dan EEC FEB Unila sebagai *Council of 1st Division*. Penulis juga pernah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tugumulya, Kecamatan Kebuntebu, Kabupaten Lampung Barat, Lampung pada tahun 2020.

MOTTO

“Sesungguhnya diperintahkan kita untuk belajar (Iqra) tidaklah lain semata-mata untuk bersujud dan dekat dengan Allah”

(QS. Al-‘Alaq : 1 dan 19)

“So What if this life isn’t perfect? It’s not Jannah”

(Nourman Ali Khan)

“You’re more than you ever thought”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah diberikan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Karya ini kupersembahkan kepada :

Ayahanda Sugianto dan Ibunda Sukria.

Yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, nasihat, dan fasilitas untukku meraih pendidikan hingga saat ini. Terimakasih atas segala pengorbanan yang telah diberikan kepadaku. Semoga bapak dan mamak selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan.

Adik-adikku Amelia, Bagus Bagus serta Masnona

Yang selalu menyemangatiku dan mendukung serta selalu menginspirasi dan selalu memberi warna di dalam hidupku.

Seluruh sahabat-sahabatku dan teman seperjuanganku

Yang selama ini memberikan doa, nasehat, dan motivasi yang tiada henti

Almamaterku, Universitas Lampung

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Dimensi-Dimensi Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII”**. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Selama proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih 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 Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Utama dan Dosen Pembimbing Akademik atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, serta saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku Pembimbing Pendamping atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan, nasihat, motivasi, saran, serta kesabaran selama proses penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Penguji Utama pada ujian skripsi atas kesediaanya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya serta bimbingan selama proses perkuliahan.
8. Seluruh staf Akademik dan Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu dalam proses perkuliahan dan juga dalam proses penyusunan skripsi. Terimakasih atas segala kesabaran dan bantuan yang telah diberikan.
9. Kepada Ayah dan Ibu yang telah banyak berjuang dan memberikan semangat serta motivasi yang tiada henti. Terimakasih atas doa-doanya sehingga penulis terus semangat dan termotivasi dalam menulis skripsi.
10. Kepada Adik-adiku terima kasih atas canda tawa, motivasi, serta dukungan yang membuat peneliti terus semangat dalam menulis skripsi. Semoga kita bisa menjadi orang yang sukses dan bahagia selalu serta menjadi kebanggaan untuk bapak dan ibu.
11. Sahabatku Riandi, M. Abdul Ghofur (Opung), Kak Rian Effendi, dan Kak Wahyu Firmansyah, Rian Adi Pranata terimakasih atas segala dukungan, dan motivasi kepada peneliti selama masa ini. Terimakasih atas canda, tawa, suka, duka yang telah kita lalui bersama-sama.
12. Presidium EEC 2020, Nanda, Ami, Atika, Vicki, Ardian, Vallen, Bella, Alm. Andika, Shinta, Rully, Kevin, Intan, Arpan, Redho, Okta, Olinda, Zetta, Gusti. Terima kasih telah memberikan pengalaman, pengajaran serta hiburan tentang berorganisasi selama 1 tahun. Sukses untuk kalian semua.
13. Teman-teman Manajemen Ganjil 2017 dan rekan-rekan kelas konsentrasi MSDM terimakasih banyak atas pengalaman yang berharga, masukan dan motivasinya ketika jam-jam perkuliahan berlangsung ataupun saat jam perkuliahan telah usai. Semoga kita semua sukses kedepannya.
14. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberi masukan serta inspirasi bagi peneliti, suatu kebahagiaan tersendiri telah dipertemukan dan dikenalkan dengan kalian semua, terima kasih banyak.

15. Terima Kasih untuk Almamater yang kubanggakan Universitas Lampung.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, akan tetapi semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua yang membacanya dan penulis juga berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan orang-orang yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Bandar Lampung, 27 Juli 2022

Peneliti

Renja Wahyu Saputra

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Tinjauan Pustaka	12
B. Keterikatan Kerja	12
1. Pengertian Keterikatan Kerja (Work Engagements)	12
2. Faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagements</i>)	13
3. Dimensi Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagements</i>).....	14
C. Kinerja	15
1. Pengertian Kinerja.....	15
2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian kinerja	16
3. Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja.....	17
4. Pengukuran Kinerja	18
D. Penelitian Terdahulu	19
E. Kerangka Pemikiran	21
F. Hipotesis	22

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	23
B. Objek Penelitian.....	23
C. Populasi dan Sampel	23
1. Populasi	23
2. Sampel	24
D. Metode Pengumpulan Data	24
1. Penelitian pustaka.....	24
2. Kuesioner	25
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	26
1. Variabel Independen (variabel bebas)	26
2. Variabel Dependen (variabel terikat).....	26
F. Jenis dan Sumber Data.....	27
1. Jenis Data	27
2. Sumber Data	28
G. Uji Instrumen Penelitian	28
1. Uji Validitas	28
2. Uji Reliabilitas.....	29
3. Uji Normalitas	31
H. Analisis Data	32
1. Analisis Kualitatif	32
2. Analisis Kuantitatif	32
I. Pengujian Hipotesis	33
1. Uji Statistik t	33

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden	34
1. Jenis Kelamin	34
2. Usia.....	34
3. Pendidikan Terakhir	35
4. Lama Bekerja.....	36
B. Deskripsi Hasil Penelitian	36
1. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Pemberdayaan Psikologis	37

2. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan	38
C. Hasil Analisis Data	41
D. Pengujian Hipotesis	42
1. Uji t (Parsial).....	42
E. Pembahasan	43
 V. KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN	
A. Kesimpulan	46
B. Saran.....	46
C. Keterbatasan Penelitian.....	46

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII	7
1.2 Data Keterikatan Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII...	8
2.1 Penelitian Terdahulu	19
3.1 Operasional Variabel.....	26
3.2 Hasil Uji Validitas.....	29
3.3 Hasil Uji Reliabilitas	30
3.4 Hasil Uji Normalitas	31
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	34
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan Terakhir	35
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Lama Bekerja.....	36
4.5 Kriteria Analisis Deskripsi.....	37
4.6 Persentase Jawaban Responden Tentang Dimensi <i>Vigor</i>	37
4.7 Persentase Jawaban Responden Tentang Dimensi <i>Dedication</i>	38
4.8 Persentase Jawaban Responden Tentang Dimensi <i>Absorption</i>	38
4.9 Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan.....	39
4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
4.11 Hasil Uji t	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	21

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam menilai kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Menurut Robbins (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur hasil kerja di dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Kinerja adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi, antara lain kinerja tugas, kinerja kontekstual, perilaku kerja kontraproduktif (Koopmans, et al. 2014).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor pertama yaitu faktor individu yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor kedua yaitu faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stress kerja. Faktor ketiga yaitu faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kekuasaan, kompensasi, konflik, struktur organisasi, desain pekerjaan dan desain organisasi (Gibson, 2008). Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dari beberapa faktor tersebut salah satunya adalah keterikatan karyawan (*employee engagements*). *Employee engagement* merupakan kontributor yang sangat penting dari keberhasilan suatu perusahaan (Ayers, 2006 dalam Pillai, 2013). Tempat kerja yang memiliki tingkat *engagement* tinggi akan menarik kandidat yang dapat bekerja keras untuk perusahaan (Dale Carnegie Organization, 2017). Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi tidak perlu

dipaksa untuk menghasilkan kinerja yang baik, karena mereka memiliki kemauan dari dalam diri untuk berkontribusi dan memberikan usaha yang maksimal bagi perusahaan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh studi yang dilakukan Vorina (2017), studi ini menjelaskan bahwa “Semakin antusias para pekerja, semakin baik hasil operasi yang mereka capai untuk perusahaan.”. Dengan meningkatkan *engagement* kita juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkat jika kepuasan mereka meningkat (Vorina, 2017).

Namun berbanding terbalik dengan pernyataan tersebut, masih mudah ditemukan di banyak negara tingkat *employee engagement* yang rendah. sebuah studi Gallup pada tahun 2013 menemukan bahwa hanya sebesar 13 persen karyawan di 142 negara yang merasa *engaged* di tempat kerja mereka (Schwartz dan Porath, 2014), termasuk di Indonesia, tercatat sebesar 15 persen karyawan merasa *engaged* dengan perusahaan dimana mereka bekerja (AON-Hewitt, 2013). Ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut (Saks, 2006). Karenanya, organisasi atau perusahaan harus memiliki pemahaman bahwa keterikatan karyawan (*employee engagements*) merupakan suatu hal yang penting untuk dibangun sebagai upaya untuk menciptakan kemajuan organisasi atau perusahaan melalui kinerja karyawan yang tinggi dan optimal.

Keterikatan karyawan sendiri memiliki istilah yang berbeda-beda, beberapa pendapat menyebutnya dengan istilah *employee engagements* seperti Saks (2006) dan istilah *work engagements*, seperti Schaufeli *et al.* (2006). Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *work engagements*. Karyawan yang memiliki *engagements* tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Macey *et al.* (2009) mendefinisikan *employee engagement* merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. Kahn (1990) mengkonsepsikan *employee*

engagement sebagai keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki karyawan mengenai organisasi, pemimpin, dan kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional (meliputi perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka (dalam Rich, 2010).

Karyawan yang merasa *engaged* adalah mereka yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan karyawan adalah kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, yakni pada kondisi dimana karyawan bersedia untuk berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran dan energinya bahkan rela untuk lembur demi menyelesaikan pekerjaannya (sumber: employeeengagementstraining.com).

Robinson, *et al.* (2004) menjelaskan bahwa karyawan yang secara kuat *engaged* dengan perusahaan akan meningkatkan kinerjanya dan memberikan upaya yang optimal untuk keuntungan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya cenderung lebih baik sehingga mempengaruhi performa perusahaan ke arah positif yang mana pada dasarnya kinerja perusahaan akan tercapai dari kinerja individual karyawannya (Antonacopoulou, 2000). Terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagements*) berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anitha J. (*GRG School of Management Studies, Coimbatore, India*) yaitu: lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan dengan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, serta kesejahteraan kerja.

Schaufeli *et al.* (2006) membagi dimensi keterikatan karyawan ke dalam 3 dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. *Vigor* melibatkan tingkat tinggi energi dan ketahanan mental saat bekerja.
2. *Dedication* mengacu pada keterikatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan.

3. *Absorption* merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

Dengan demikian semakin tinggi tingkat *vigor*, *dedication*, dan *absorption* seorang karyawan maka akan membuat kinerjanya semakin baik. Oleh karena itu perusahaan memiliki peranan penting untuk menumbuhkan keterikatan atau *employee engagements* bagi setiap anggotanya. Terutama dalam menciptakan kedekatan psikologis dan emosional dengan setiap sumber daya manusia yang mereka miliki. Perusahaan konsultasi manajemen kinerja global asal Amerika Serikat, Gallup menyatakan bahwa ada 3 kategori karyawan di dalam perusahaan, yaitu:

1. **Engaged:** Tipe karyawan yang sangat diharapkan selalu ada di dalam perusahaan. Karyawan ini akan bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan secara keseluruhan, baik tujuan pribadi maupun perusahaan
2. **Not Engaged:** Tipe karyawan yang hanya fokus dalam mengerjakan tugas mereka sehari-hari. Segalanya yang penting pekerjaan selesai, dan cenderung lebih senang menunggu perintah dan kurang inisiatif.
3. **Actively Disengaged:** Tidak memiliki semangat kerja, dan lebih banyak bersikap negatif dalam banyak hal.

Organisasi harus membantu karyawan untuk menciptakan arti penting terhadap pekerjaan mereka, hal ini bisa dilakukan dengan memberikan pemahaman kepada karyawan hubungan antara kontribusi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan keseluruhan tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja, memastikan pekerjaan yang tepat untuk orang yang tepat, membuat pelatihan & pengembangan karyawan, akan membuat karyawan merasa *engaged* (Vidya, 2019). Dalam penelitian lainnya, Schaufeli & Bakker (2004) memaparkan keterikatan karyawan terkait dengan kepuasan kerja, keterikatan, kurangnya niat berpindah, dan komitmen organisasi dengan menunjukkan sikap positif dalam pekerjaan. karyawan yang terikat akan mengalami emosi positif (bahagia, gembira, dan antusiasme) dan dapat mengelola

kemampuan dirinya untuk berkinerja secara baik menyelesaikan tuntutan pekerjaannya (Bakker, Tim & Derks, 2012).

Oleh karena itu, menjadi kewajiban perusahaan atau organisasi untuk membuat setiap karyawan atau sumber daya manusia yang mereka miliki masuk kedalam kategori *engaged*, agar dapat mendorong kemajuan organisasi seperti yang diharapkan. Karena mengoptimalkan kinerja karyawan dengan melibatkan mereka secara aktif dengan pekerjaan organisasi akan mendorong produktivitas perusahaan itu sendiri. Dan apabila karyawan merasa *engaged* dengan perusahaannya sekarang, akan menghilangkan *turnout intention* sehingga tetap loyal dengan perusahaan tersebut. Lebih lanjut keterikatan karyawan (*employee engagements*) telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional (Lockwood, 2007). Dan keterikatan karyawan (*employee engagements*) yang baik akan sejalan dengan kinerja karyawan yang semakin optimal. Maka, melihat dari dimensi-dimensi keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Schaufeli *et al.* (2006), pada penelitian ini penulis bermaksud untuk mengukur pengaruh dimensi-dimensi tersebut terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII.

Kinerja sendiri diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011). Jika dilihat dari sudut pandang yang lain kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2011). Mangkunegara (2006) mengartikan kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang memperhatikan kualitas kinerja para karyawannya. Untuk itu maka diperlukan adanya penilaian kinerja. Penilaian

kinerja individu oleh organisasi penting dilakukan karena akan memberikan manfaat tidak hanya bagi individu saja tetapi untuk kepentingan organisasi secara luas. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu (Wibowo, 2016). Koopmans, *et al.* (2014) menyebutkan terdapat tiga indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu sebagai berikut:

1. Kinerja tugas, kemampuan dimana individu melakukan inti substantif atau teknis pusat pekerjaannya.
2. Kinerja kontekstual, perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis dimana inti teknis harus berfungsi.
3. Perilaku kerja kontraproduktif, perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi.

Kinerja menjadi landasan yang penting dalam suatu organisasi, karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Dengan begitu pemimpin dapat mengetahui kapan harus melakukan peningkatan kinerja dan berupaya untuk mempertahankannya demi mencapai tujuan dan kemajuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII yang berlokasi di Jalan Teuku Umar No.300 Kota Bandar Lampung. PT Perkebunan Nusantara VII merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak dalam bidang budidaya tanaman tahunan dan tanaman semusim, pengolahan hasil perkebunan, serta penjualan dan pemasaran hasil produk yang meliputi CPO, karet spesifikasi teknis (*technically-specified rubber*), teh hitam, serta gula kristal putih. PT Perkebunan Nusantara VII mulai didirikan pada tanggal 11 Maret 1996 dan beroperasi hingga sekarang dengan kegiatan usaha meliputi pengusahaan budidaya tanaman seperti karet, kelapa sawit, tebu, dan teh yang mencakup pembukaan lahan, pengolahan lahan, pembibitan, penanaman dan pemeliharaan serta pemungutan hasil tanaman serta melakukan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan pengusahaan budidaya tanaman tersebut. Lalu kegiatan produksi yang meliputi penerimaan dan pengolahan hasil tanaman baik yang diproduksi sendiri maupun

dari pihak lain menjadi barang setengah jadi maupun barang jadi serta produk turunannya Selanjutnya, kegiatan perdagangan yang meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran berbagai macam hasil produksi, dan perdagangan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan usaha perseroan baik hasil produksi sendiri maupun hasil produksi pihak lain serta kegiatan pengembangan usaha bidang perkebunan seperti agro wisata, agro bisnis, agro industri dan agroforestry.

Saat ini, wilayah kerja perseroan meliputi 3 (tiga) provinsi yang terdiri atas 2 kantor perwakilan dan 9 unit di Provinsi Lampung, 12 Unit di Provinsi Sumatera Selatan, serta 3 Unit di Provinsi Bengkulu. Sejak awal, perseroan didirikan untuk mengambil bagian dalam melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya serta sub-sektor perkebunan pada khususnya. Ini semua bertujuan untuk menjalankan usaha di bidang agribisnis dan agroindustri, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya perseroan untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan keuntungan dalam rangka meningkatkan nilai perseroan melalui prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

Penelitian ini akan dilakukan pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII, karena kantor direksi merupakan pusat koordinasi bagi segala kegiatan organisasi dari seluruh kantor perwakilan wilayah dan unit PT Perkebunan Nusantara VII. Kebanyakan kegiatan organisasional perusahaan dikerjakan di kantor direksi ini selain itu karyawan yang bekerja jumlahnya paling banyak di antara seluruh kantor wilayah dan unit PT Perkebunan Nusantara VII, sehingga secara umum kinerja karyawan dan perusahaan dapat dilihat dari kantor direksi.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
-----	---------	-----------------

1.	Kepala Bagian	9
2.	Kepala Sub Bagian	37
3.	Staf	115
4.	Pelaksana	191
Jumlah		352

Sumber: PT Perkebunan Nusantara VII tahun 2021

Tabel 1.1 menunjukkan data jumlah karyawan yang dimiliki kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII yaitu sebesar 352 orang yang terdiri dari 115 orang sebagai staf dan 191 orang sebagai pelaksana. Karyawan dituntut untuk memberikan kinerja semaksimal mungkin bagi organisasi. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut perusahaan harus membangun keterikatan dengan para karyawan agar timbul rasa *sense-of-belonging* yang tinggi sehingga karyawan dengan semangat akan memberikan kinerja terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Tabel 1.2 Data Keterikatan Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII

No.	Tahun	Skor
1.	2018	80,17
2.	2019	81,89
3.	2020	80,74
Rata-rata		80,93

Sumber: PT Perkebunan Nusantara VII tahun 2021

Tabel 1.2 menunjukan data keterikatan karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII selama tiga tahun terakhir. Berdasarkan data tersebut skor menunjukan angka yang cukup baik dengan rata-rata skor 80,93.

Akibat dari meluasnya pandemi Covid-19, pemerintah melakukan banyak upaya untuk menekan jumlah penyebaran virus ini di Indonesia, salah satunya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Awalnya PPKM hanya

diberlakukan di wilayah Jawa dan Bali, kemudian diperluas ke seluruh wilayah Indonesia untuk membendung laju kenaikan angka positif virus *corona* atau Covid-19. Hal ini berpengaruh kepada kondisi dunia kerja termasuk PT Perkebunan Nusantara VII dimana pemberlakuan kebijakan *work from home* kembali diterapkan, setelah sebelumnya pada tahun 2020 kebijakan *work from home* dilakukan sejalan dengan peraturan pemerintah yakni Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Melihat data pada tabel 1.2 skor keterikatan karyawan mengalami penurunan dari tahun 2019 setelah kebijakan *work from home* diterapkan pada tahun 2020, maka bukan tidak mungkin hal tersebut akan terjadi pada pengukuran keterikatan karyawan tahun 2021 mengingat kondisi yang tidak jauh berbeda dengan kebijakan yang diterapkan pada tahun 2020.

Dalam upaya untuk membangun keterikatan karyawan, PT Perkebunan Nusantara VII telah memberikan berbagai stimulasi agar karyawan merasa *engaged*, tetap bertahan dan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan, seperti menyediakan lingkungan kerja yang nyaman serta menjamin kualitas hidup karyawan selama bekerja. Adapun bentuk stimulasi yang diberikan oleh PT Perkebunan Nusantara VII sebagai faktor pendukung terbentuknya keterikatan antara karyawan dan perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pemberian berbagai tunjangan perusahaan diluar gaji pokok yang diberikan oleh PT Perkebunan Nusantara VII kepada karyawan.
2. Terdapat kompensasi khusus yang diberikan oleh PT Perkebunan Nusantara VII seperti apresiasi kepada karyawan berprestasi dan pekerjaan lembur agar karyawan merasa kinerja mereka dihargai oleh perusahaan.
3. Pemberian berbagai bantuan finansial kepada karyawan sebagai bentuk jaminan kualitas hidup yang meliputi: bantuan pembayaran listrik, air, bahan bakar transportasi, dan sewa tempat tinggal.
4. Program pelatihan sebagai upaya memperluas pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan dalam perusahaan.

5. Menjamin kesejahteraan kerja karyawan dengan memberikan jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan pensiun agar karyawan merasa aman ketika bekerja dengan perusahaan.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa perusahaan telah berusaha membangun keterikatan karyawan dengan memberikan *reward* dan kompensasi yang baik agar tercipta semangat bekerja (*vigor*) yang mana merupakan salah satu dimensi terciptanya keterikatan karyawan dan selama ini semangat kerja yang ditunjukkan karyawan cukup baik. Untuk dimensi *dedication* dan *absorption* sendiri berdasarkan wawancara singkat penulis dengan bagian kepegawaian PT Perkebunan Nusantara VII keterikatan karyawan sudah cukup baik ditunjukkan dengan antusiasme dalam bekerja serta kesediaan karyawan untuk bekerja lembur. Namun, jika dilihat dari data keterikatan karyawan terlihat adanya penurunan skor dari tahun 2019 ke tahun 2020 yang bisa jadi disebabkan salah satunya karena faktor pandemi yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja perusahaan. Melihat dimensi keterikatan karyawan (*employee engagements*), mengamati perilaku karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII, serta membandingkan dengan hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DIMENSI-DIMENSI KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DIREKSI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut maka, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah dimensi *vigor* berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII?
2. Apakah dimensi *dedication* berpengaruh kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII?
3. Apakah dimensi *absorption* berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *vigor* terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII.
2. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *dedication* terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII.
3. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *absorption* terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII

.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan keterikatan karyawan.
2. Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

Teori yang disajikan dalam penelitian ini menerangkan hubungan antar beberapa konsep yang digunakan untuk menyelesaikan masalah penelitian. Konsep-konsep tersebut kemudian akan dijabarkan menjadi variabel-variabel penelitian. Berdasarkan penemuan-penemuan tersebut peneliti kemudian menyajikan suatu kerangka teori yang menjelaskan tentang hubungan antara dua variabel yang akan diteliti. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: teori dimensi-dimensi keterikatan karyawan dan teori kinerja.

B. Keterikatan Karyawan

Penjelasan teori keterikatan karyawan dan indikator keterikatan karyawan merujuk pada teori para ahli yang digunakan peneliti dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengertian Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan sikap pandang individu yang berkaitan dengan pekerjaannya (Schaufeli *et al.*, 2006). Kahn (1990) mengkonsepsikan *employee engagements* sebagai keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki karyawan mengenai organisasi, pemimpin, dan kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional (meliputi perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka (dalam Rich, 2010).

Macey *et al.* (2009) mendefinisikan *employee engagements* sebagai penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam

bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. Sejalan dengan penjelasan diatas maka, keterikatan karyawan (*employee engagements*) adalah sikap seorang karyawan baik secara fisik, kognitif maupun emosional yang terikat dengan pekerjaan atau organisasinya dengan cerminan sikap yang gigih untuk menyelesaikan peran kerjanya dengan sebaik mungkin agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Dari pemaparan teori diatas mengenai variabel keterikatan karyawan yang telah dikemukakan oleh banyak peneliti, diantaranya Schaufeli, *et al* (2006), Kahn (1990) dan Macey, *et al* (2009). Maka dari penelitian ini kerangka pemikiran akan dibangun dengan mereferensi teori keterikatan karyawan menurut Schaufeli, *et al* (2006), dengan dimensi keterikatan karyawan meliputi *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

2. Faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya Keterikatan Karyawan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagements*) berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anitha J. (*GRG School of Management Studies*, Coimbatore, India) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Adanya dukungan, fasilitas yang menunjang dalam lingkungan kerja menyebabkan performa karyawan menjadi lebih baik. Dan karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus.

2. Kepemimpinan (*Leadership*)

Pemimpin yang dapat memberi inspirasi, berkomunikasi dengan fleksibel dapat memotivasi karyawan untuk terikat dengan perusahaan.

3. Tim dan Hubungan Rekan Kerja (*Team and Co-worker*)

Hubungan baik, dukungan dan motivasi dari rekan kerja dapat memotivasi karyawan untuk lebih terikat dengan perusahaan.

4. Pelatihan Dan Pengembangan Karir (*Training and Career Development*)

Jenjang karir, penghargaan dan kesempatan bertumbuh yang diberikan oleh perusahaan menentukan *work engagements* terhadap perusahaan.

5. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi keuangan dan non-keuangan yaitu gaji, pengakuan dan penghargaan dari perusahaan membuat karyawan ingin terlibat lebih lagi dalam perusahaan.

6. Kebijakan Organisasi, Prosedur, Struktur, dan Sistem (*Organizational Policies, Procedures, Structures and Systems*)

Pengaturan kerja yang fleksibel dan membebaskan karyawan berekspresi membantu sebagai penyeimbang kehidupan karyawan.

7. Kesejahteraan Kerja (*Workplace Well-being*)

Kenyamanan bekerja, dan pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan membuat karyawan lebih ingin terlibat lagi dalam perusahaan.

3. Dimensi Keterikatan Karyawan

Schaufeli *et al.* (2006) membagi dimensi keterikatan karyawan ke dalam tiga dimensi, yaitu:

1. *Vigor*, dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja. *Vigor* dicirikan dengan energi tingkat tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan.
2. *Dedication* mengacu pada keterikatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan. Aspek *dedication* meliputi keterikatan tinggi terhadap pekerjaan, dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan. Hal ini dicirikan dengan berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

3. *Absorption* merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Tingkat *absorption* yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu terasa cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan.

Jika hasil dari masing-masing indikator dimensi tersebut menunjukkan hasil yang tinggi maka dapat dinyatakan bahwa karyawan tersebut *engaged* atau memiliki keterikatan dengan organisasinya (Schaufeli *et al*, 2006).

C. Kinerja

Penjelasan teori kinerja dan indikator kinerja merujuk pada teori para ahli yang digunakan peneliti dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata hasil atau prestasi kerja atau *performance*. Hersey and Blanchard (1993) mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Gary Dessler (2000:41), kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja atau prestasi kerja (Wibowo, 2014).

Koopmans, *et al.* (2014) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal tersebut serupa dengan Sedarmayanti (2009), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance*, yang berarti prestasi kerja, hasil kerja, pencapaian kinerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi kinerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang karyawan berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang mereka terima.

Menurut Gibson (1995) kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain:

1. Faktor individu, kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga dan lain-lain), dan demografis (umur, asal usul lain-lain).
2. Faktor organisasi, sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan.
3. Faktor psikologis, persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif pada suatu perusahaan, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan hasil kerja yang sesuai seperti apa yang diharapkan oleh organisasi, melalui kriteria pengukuran kinerja seorang karyawan dalam organisasi tersebut.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa, Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

- Kinerja Karyawan = kemampuan + motivasi
- Motivasi = sikap + situasi kerja
- Kemampuan = pengetahuan + keterampilan

Penjelasan:

1. Faktor kemampuan, secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (pengetahuan + keterampilan). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap pimpinan dan karyawan dalam situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang di maksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

3. Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam organisasi dengan melakukan peningkatan kinerja dari SDM yang dimiliki. Menurut Rivai (2009) terdapat tujuan penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Untuk perbaikan kinerja pegawai dilihat dari kualitas maupun kuantitas.

2. Memberikan pengetahuan yang baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan suatu organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas tujuan kinerja pegawai yaitu perbaikan kinerja, memberikan pengetahuan dan memperbaiki hubungan antar personal pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi.

4. Pengukuran Kinerja

Konsep keberhasilan kinerja dapat dilihat hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, indikator variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

Koopmans, *et al.* (2014) mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kinerja tugas, kemampuan dimana individu melakukan inti substantif atau teknis pusat pekerjaannya.
2. Kinerja kontekstual, perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis dimana inti teknis harus berfungsi.
3. Perilaku kerja kontraproduktif, perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi.

Berdasarkan indikator variabel kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa, poin indikator kinerja meliputi kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif. Dari pemaparan diatas mengenai variabel kinerja yang telah dikemukakan oleh banyak peneliti, diantaranya Rivai (2009) dan Koopmans, *et al* (2014). Maka dari penelitian ini kerangka pemikiran akan dibangun dengan mereferensi kinerja menurut Koopmans, *et al* (2014), dengan indikator kinerja meliputi kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Schaufeli, <i>et. al</i> (2006).	<i>The Measurement of Work Engagements With a Short Questionnaire: A Cross-National Study</i>	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa dimensi-dimensi keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan bisnis.
2.	Bakker & Matthijs (2010).	<i>Weekly Work Engagement and Performance: A Study among Starting Teachers</i>	Hasil penelitian menunjukan bahwa work engagement secara mingguan berhubungan positif dengan kinerja.
3.	Bakker, Tims & Derks (2012).	<i>Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement Department of Work & Organizational</i>	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa karyawan yang proaktif akan menyesuaikan lingkungan kerja dan mereka tetap terikat juga berkinerja secara baik.
4.	Simons & Buitendach (2013).	<i>Psychological Capital, Work Engagement and Organizational Commitment amongst Call Centre Employees in South Africa</i>	Hasil menunjukan bahwa adanya hubungan positif antara keterikatan kerja dengan komitmen organisasi.

No.	Peneliti	Judul	Hasil
5.	Anitha J. (2014).	<i>Determinants of employee engagements and their impact on employee performance</i>	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Vidya & Lucas, S. (2019).	<i>A Study on The Impact of Employee Engagement on Employee's Performance</i>	Hasilnya menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara praktik employee engagement terhadap kinerja karyawan.
7.	Vorina, (2017).	An Analysis of the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Engagement.	hasilnya menemukan bahwa semakin tinggi antusias para pekerja, semakin baik hasil operasi yang mereka capai untuk perusahaan

Tabel 2.1 menunjukkan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terdapat persamaan maupun perbedaan dengan yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini. Perbedaan mendasar yang terdapat dalam penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu yaitu pada subjek dan objek penelitian serta pada salah satu variabel bebas yang berbeda dengan penelitian terdahulu. Peneliti ingin melihat pengaruh dimensi-dimensi keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII.

E. Kerangka Pemikiran

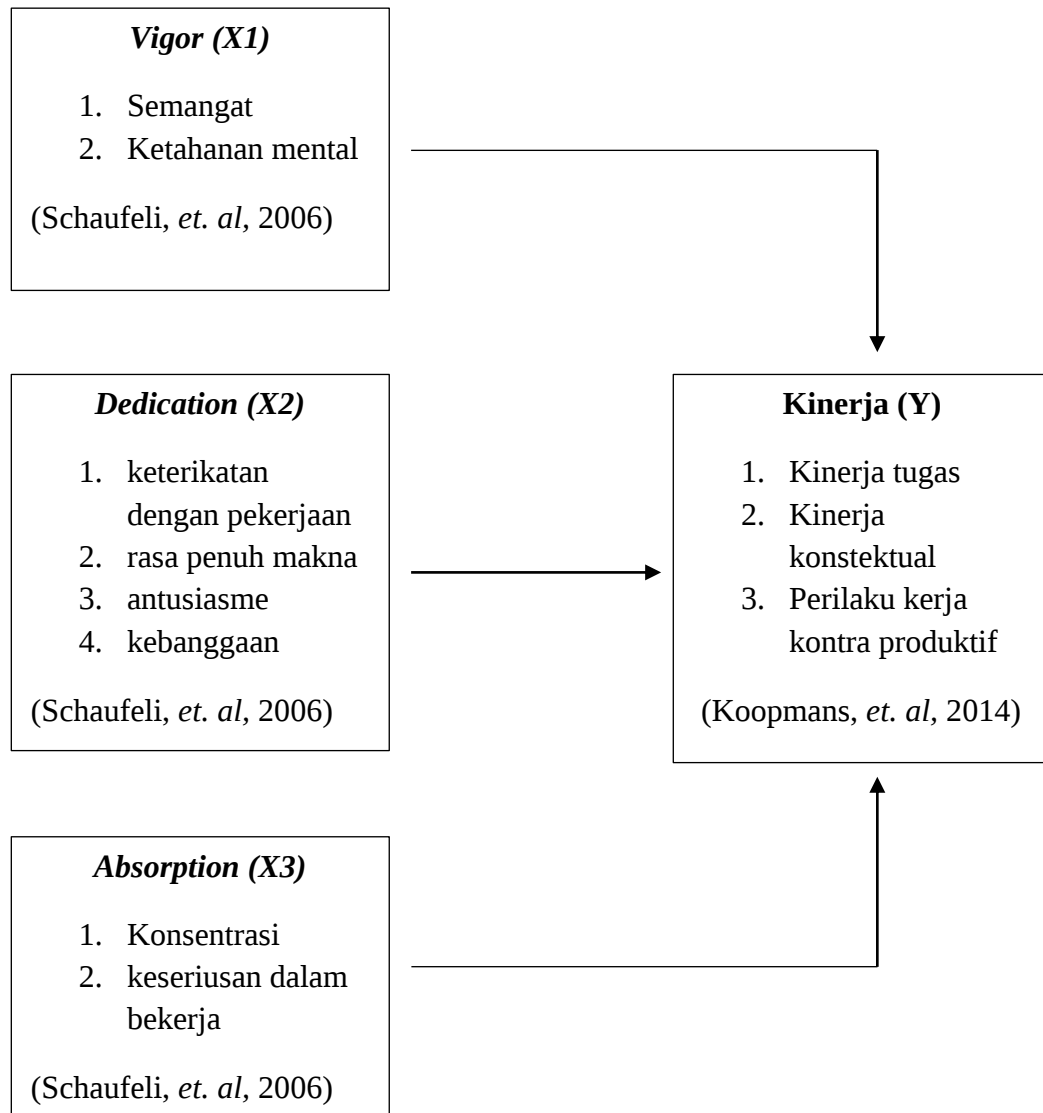
Keterikatan karyawan didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan sikap pandang individu yang berkaitan dengan pekerjaannya (Schaufeli *et al.*, 2006). Schaufeli *et al.* (2006) membagi dimensi keterikatan karyawan atau *employee engagements* ke dalam 3 dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. *Vigor* melibatkan tingkat tinggi energi dan ketahanan mental saat bekerja.
2. *Dedication* mengacu pada keterikatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan.
3. *Absorption* merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

Menurut Koopmans, et al. (2014) Kinerja didefinisikan sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai. Indikator kinerja karyawan menurut Koopmans, et al. (2014) sebagai berikut :

1. Kinerja tugas
2. Kinerja kontekstual
3. Perilaku kerja kontraproduktif

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : *Vigor* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : *Dedication* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : *Absorption* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah metode penelitian kausal. Penelitian kausal adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan skema hubungan dan pengaruh yang lebih dalam dari dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti. Penelitian ini ditujukan untuk menentukan penyebab atau alasan adanya perbedaan perilaku atau status kelompok individual. Penelitian kausal merupakan tindak lanjut dari penelitian korelasional. Penelitian korelasional menggambarkan derajat hubungan antara dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti dan penelitian kausal menggambarkan sedemikian rupa hubungan sebab akibat. (Oei, 2010).

B. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) objek penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan di kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII dan terbagi atas 4 variabel, yaitu:

1. *Vigor* (variabel independen)
2. *Dedication* (variabel independen)
3. *Absorption* (variabel independen)
4. Kinerja (variabel dependen).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Sugiyono (2010). Besarnya sampel dalam penelitian ini mengacu pada pernyataan Hair *et al.*, (2010) bahwa banyaknya sampel sebagai responden harus disesuaikan dengan banyaknya indikator pertanyaan yang digunakan pada kuesioner. Dalam penelitian ini terdapat 34 butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur 4 variabel, sehingga jumlah responden yang digunakan adalah 34 butir pertanyaan dikali 4 sama dengan 136 responden.

Hair *et al.*, (2010) juga mengemukakan bahwa ukuran sampel yang sesuai berkisar antara 100-200 responden. Pada penelitian ini jumlah sampel 136 responden sudah cukup mewakili populasi. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu. Pada penelitian ini mengambil pertimbangan yaitu bagi karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII yang telah bekerja diatas 1 tahun.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang akan digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian pustaka

Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari sumber pustaka untuk memperoleh data melalui sumber pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian juga melakukan pengumpulan data dengan mempelajari literatur dan buku yang berhubungan dengan penulisan skripsi, seperti jurnal, buku, penelitian terdahulu serta hal-hal yang berkaitan dengan judul penelitian yang diambil oleh peneliti.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu (Sanusi, 2014). Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner disebarakan langsung pada responden. Kuesioner yang disebarakan kepada responden terbagi dalam dua bagian. Bagian pertama berisi 16 butir pernyataan mengenai dimensi keterikatan kerja yang diadaptasi dari jurnal internasional Schaufeli, *et al.*, (2006), dan bagian kedua berisi 18 butir pernyataan kinerja yang diadaptasi dari jurnal internasional Koopmans, *et al.*, (2014). Dalam kuesioner ini terdapat 5 (lima) pertanyaan yang di balik atau *reverse question*. Setiap pertanyaan yang bersifat negatif, digunakan tanda (R) yang memiliki arti *reverse*. Tanda (R) akan memberikan petunjuk bagi peneliti bahwa pertanyaan tersebut memiliki sifat negatif. Selain itu, pertanyaan yang memiliki tanda (R) akan mengalami pembalikan nilai dalam perhitungan hasil dari jawaban atas pertanyaan negatif tersebut (Churchill dan Iacobucci, 2010: 274). Contohnya, Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan menggunakan lima titik dengan label netral pada posisi tengah (Sanusi, 2014). Proses skoring dalam pertanyaan positif menggunakan angka-angka sebagai berikut:

- Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban netral (N) diberi skor 3
- Jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

Apabila pertanyaan yang bersifat negatif atau *reverse questions*, maka skoring angka menjadi kebalikan dari pertanyaan positif, yaitu:

- Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 1
- Jawaban setuju (S) diberi skor 2
- Jawaban netral (N) diberi skor 3
- Jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 4
- Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 5

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dilambangkan dengan X (Sugiyono, 2013). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *vigor* (X₁), *dedication* (X₂), dan *absorption* (X₃).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel dependen dilambangkan dengan (Y). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

Variabel penelitian dan definisi operasional dapat dilihat pada Tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<i>Vigor</i> (X ₁)	Semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.	1. Karyawan gigih dan tekun walaupun menghadapi kesulitan saat bekerja. 2. Karyawan memiliki energi dan stamina tinggi ketika bekerja. 3. Karyawan berusaha dengan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. 4. Karyawan bersedia untuk bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. 5. Karyawan memberikan kemampuan yang dimiliki secara optimal dalam bekerja.	Skala Likert (STS, TS, N, S, ST) Sanusi (2014)

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<i>Dedication</i> (X ₂)	Keterikatan yang tinggi seseorang terhadap pekerjaannya.	1. Pekerjaan yang dilakukan karyawan bermakna. 2. Karyawan tertarik dengan pekerjaan yang dikerjakan. 3. Karyawan bangga dengan pekerjaan yang dilakukan. 4. Karyawan bekerja dengan penuh konsentrasi. 5. Karyawan serius dalam mengerjakan pekerjaan.	
<i>Absorption</i> (X ₃)	Seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka.	1. Karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat ketika bekerja. 2. Karyawan menikmati pekerjaan sehingga lupa akan hal-hal lain. 3. Karyawan giat dalam bekerja.	
		4. Karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja. 5. Karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. 6. Karyawan memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang diberikan. Schaufeli, et al. (2006)	
Kinerja (Y)	Kinerja individu sebagai perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Koopmans, et al. (2014)	1.Kinerja Tugas, 2.Kinerja Kontekstual, 3.Perilaku Kerja kontraproduktif Koopmans, et al. (2014)	Skala Likert (STS, TS, N, S, ST) Sanusi (2014)

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono, 2013). Data ini diperoleh perusahaan seperti gambaran umum perusahaan atau organisasi, hasil kuesioner, dan informasi lain yang menunjang penelitian.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan atau *skoring* (Sugiyono, 2013). Data kuantitatif diperoleh langsung dari perusahaan seperti pengambilan kuesioner yang menunjang penelitian ini.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh peneliti. Data primer juga disebut data asli atau data baru. Data primer dapat langsung diperoleh dari responden dengan cara pembagian kuesioner kepada objek penelitian yang diisi langsung oleh responden (Silaen dan Widiyono, 2013).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian pihak lain (Silaen dan Widiyono, 2013). Sumber informasi lainnya dapat diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Ghozali (2013) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah

teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Validitas suatu butir kuesioner dapat dianggap valid jika nilai KMO > 0,5.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	KMO Measure of Sampling Adequacy	Loading Factor (MSA)	Keterangan
Vigor (X1)	X1.1	0,673	0,622	Valid
	X1.2		0,705	Valid
	X1.3		0,718	Valid
	X1.4		0,622	Valid
	X1.5		0,708	Valid
Dedication (X2)	X2.1		0,785	Valid
	X2.2		0,809	Valid
	X2.3		0,841	Valid
	X2.4		0,798	Valid
	X2.5		0,819	Valid
Absorption (X3)	X3.1		0,704	Valid
	X3.2		0,724	Valid
	X3.3		0,832	Valid
	X3.4		0,751	Valid
	X3.5		0,746	Valid
	X3.6		0,809	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1		0,911	Valid
	Y.2		0,879	Valid
	Y.3		0,796	Valid
	Y.4		0,901	Valid
	Y.5		0,876	Valid
	Y.6		0,766	Valid
	Y.7		0,706	Valid
	Y.8		0,884	Valid
	Y.9		0,713	Valid
	Y.10		0,855	Valid
	Y.11		0,934	Valid
	Y.12		0,841	Valid
	Y.13		0,844	Valid
	Y.14		0,844	Valid
	Y.15		0,821	Valid
	Y.16		0,784	Valid
	Y.17		0,863	Valid
	Y.18		0,844	Valid

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel *vigor*, *dedication*, *absorption*, dan kinerja karyawan memiliki nilai KMO dan MSA $> 0,5$, yang berarti bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan bisa diproses untuk langkah selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013) menyatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran *cronbach alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* $> 0,6$.

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha If Item Deleted	Keterangan
Vigor (X1)	X1.1	0,649	0,612	Reliabel
	X1.2		0,627	Reliabel
	X1.3		0,551	Reliabel
	X1.4		0,628	Reliabel
	X1.5		0,564	Reliabel
Dedication (X2)	X2.1	0,778	0,708	Reliabel
	X2.2		0,732	Reliabel
	X2.3		0,755	Reliabel
	X2.4		0,723	Reliabel
	X2.5		0,761	Reliabel
Absorption (X3)	X3.1	0,739	0,662	Reliabel
	X3.2		0,725	Reliabel
	X3.3		0,702	Reliabel
	X3.4		0,701	Reliabel
	X3.5		0,664	Reliabel
	X3.6		0,749	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,916	0,912	Reliabel
	Y.2		0,914	Reliabel
	Y.3		0,913	Reliabel
	Y.4		0,912	Reliabel
	Y.5		0,909	Reliabel
	Y.6		0,918	Reliabel
	Y.7		0,916	Reliabel
	Y.8		0,908	Reliabel
	Y.9		0,915	Reliabel
	Y.10		0,916	Reliabel

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha If Item Deleted	Keterangan
	Y.11		0,909	Reliabel
	Y.12		0,908	Reliabel
	Y.13		0,912	Reliabel
	Y.14		0,911	Reliabel
	Y.15		0,911	Reliabel
	Y.16		0,910	Reliabel
	Y.17		0,910	Reliabel
	Y.18		0,910	Reliabel

Tabel 3.3 di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel *vigor*, *dedication*, *absorption*, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,6 yang berarti masing-masing variabel tersebut reliabel. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat pengukuran data selanjutnya.

3. Uji Normalitas

Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Cara yang digunakan untuk menguji normalitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistic dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov-Test*.

Tabel 3.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.34927166
Most Extreme Differences	Absolute	0.072
	Positive	0.035
	Negative	-0.072
Test Statistic		0.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.081 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 3.4 menunjukkan nilai signifikansi untuk uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov-Test* sebesar 0,081 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa distribusi data yang diperoleh dari responden berdistribusi normal.

H. Analisis Data

1. Analisis Kualitatif

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dimensi-dimensi keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan magang. Rumus analisis linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII

X₁ = variabel *vigor*

X₂ = variabel *dedication*

X₃ = variabel *absorption*

b_{1,2,3} = koefisien, a = konstanta, e = *error*

I. Pengujian Hipotesis

Uji Statistik t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Pengujian penelitian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% melalui ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka hipotesis didukung.
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka hipotesis tidak didukung.

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

V. KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh dimensi-dimensi keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Dimensi *vigor* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII. Dengan begitu, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi *vigor* yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya terhadap perusahaan.
2. Dimensi *dedication* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII. Dengan begitu, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi *dedication* yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya terhadap perusahaan.
3. Dimensi *absorption* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII. Dengan begitu, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi *absorption* yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya terhadap perusahaan.

B. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian serta menarik kesimpulan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Setelah dilakukan penelitian pada karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII, pada variabel *Vigor* (X1) terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu sebesar 4,40 pada bagian kesediaan karyawan untuk

bekerja lembur. Meskipun skor yang ditunjukkan cukup besar ada baiknya perusahaan meningkatkan apresiasi yang diberikan kepada karyawan yang bekerja secara lembur untuk mempertahankan keterikatan karyawan tetap baik. Maka dari itu, pihak manajemen kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII sebaiknya mempertimbangkan untuk menaikkan jumlah kompensasi yang diterima karyawan apabila melakukan pekerjaan lembur.

2. Setelah dilakukan penelitian pada karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII, pada variabel *Dedication* (X2) terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu sebesar 4,42 pada bagian konsentrasi karyawan ketika bekerja. Maka dari itu, meskipun skor yang ditunjukkan cukup bagus pihak manajemen kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII sebaiknya mempertimbangkan untuk mengevaluasi suasana lingkungan perusahaan yang mana menjadi salah satu faktor karyawan dapat bekerja secara fokus untuk mempertahankan keterikatan karyawan tetap baik.
3. Setelah dilakukan penelitian pada karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII, pada variabel *Absorption* (X2) terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu sebesar 4,43 pada bagian menikmati pekerjaan. Maka dari itu, meskipun skor yang ditunjukkan cukup bagus pihak manajemen kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII sebaiknya mempertimbangkan untuk mengevaluasi pemberian beban kerja dan fasilitas perusahaan yang mana merupakan salah satu faktor karyawan dapat menikmati pekerjaannya untuk mempertahankan keterikatan karyawan tetap baik.
4. Setelah dilakukan penelitian pada karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII, pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat dimensi yang memiliki nilai total rata-rata terendah yaitu sebesar 4,84. Maka dari itu, meskipun skor yang ditunjukkan cukup bagus pihak manajemen kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII sebaiknya mempertimbangkan untuk memberikan kesempatan lebih luas kepada karyawan untuk lebih kreatif dan berani mengambil tanggung jawab lebih dalam melakukan pekerjaannya untuk mempertahankan kinerja karyawan tetap baik.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dipakai dalam penelitian ini hanya variabel dimensi keterikatan karyawan, sedangkan masih banyak variabel lain yang bisa menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan seperti kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, budaya organisasi, dukungan organisasi, pemberdayaan psikologis dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Anitha J., (2014). "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance". *International Journal of Productivity and Performance Management.*, Vol. 63 Iss 3 pp. 308 – 323.
- Antonacopoulou, E. P. (2000). Employee development through self-development in three retail banks. *Journal of Personnel Review.*
- AON-Hewitt. (2013). Trends in Global Employee Engagement. Retrieved March 11, 2016.
http://www.aon.com/attachments/humancapitalconsulting/2013_Trends_in_Global_Employee_Engagement_Report.pdf.
Diakses pada September 2020
- Bakker, Arnold B., & Bal, P. M. (2010). Weekly Work Engagement and Performance: A Study among Starting Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65, 1359-1378.
- Churchill, G, Jr and Iacobucci, D. 2010. *Marketing Research Methodological Foundation*, Thompson Cooperation
- Dale Carnegie Training. (2012). *Dinamika Keterlibatan Karyawan*. Dale Carnegie & Associates, Inc.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 1995. *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H. 1993. *Management For Organizational Behaviour, Sixth Edition*. Singapore: Prentice Hall.

- Hair, J.F et.al. (2010). *multivariate data analysis*. New Jersey: Pearson education Inc.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*: 33, 692-279.
- Koopmans, L., Bernaars, C.M., Hildebrandt, V.H., dan Vet, H.C.W. de, Beek, A.J.Vander. 2014. "Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire". *Journal of Occupational and Environmental medicine*. 56(3), Pp. 331-337.
- Lockwood, Nancy R. (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role. Society For Human Resource Managemnet Re-search.
<https://www.shrm.org/Research/Articles/Articles/Documents/07MarResearchQuarterly.pdf>. Diakses pada September 2020
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M. & Young, S.A. (2009). Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: RefikaAditama.
- Pillai, Smitha. (2013). Total Employee Engagement: Result of Powerful Leadership Style and Employee Motivation. *International Journal on Arts, Management and Humanities*.
- Rich, Bruce Louis. (2010). Job Engagement Antecedents And Effects On Job Performance. *Academy of Management Journal*. Vol. 53, No. 3, 617–635.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi organizational behavior*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement* Brighton. Institute for Employment Studies.

- Saks, A.M. and Rotman, J.L. (2006). "Antecedents and consequences of employee engagement", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, pp. 600-619.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schwaratz, Tony & Porath, Christine. (2014). Why You Hate Work. Sunday Review. Retrieved March 11, 2016.
http://www.nytimes.com/2014/06/01/opinion/sunday/whyyouhatework.html?_r=0. Diakses pada September 2020
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. *Metode Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: In Media.
- Simon, J.C., & Buitendach, J.H (2013). *Psychological Capital, Work Engagement and Organizational Commitment amongst Call Centre Employees in South Africa*. *SA Journal of Industrial Psychology*. 39 (2): 1-12.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Cetakan Ke-4. Bandung: AFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Trans Performa Indonesia, (2013), employee engagement training.
<http://employeeengagementtraining.com/home/>. Diakses pada September 2020.
- Vidya & Lucas, S. (2019). The Impact of Employee Engagement on Employee Performance. *Harvard Business Review*, 9(September), 1–8.
- Vidya & Lucas, S. (2019). The Impact of Employee

Engagement on Employee Performance. Harvard Business Review, 9(September), 1–8.

Vorina, A., Simonič, M., & Vlasova, M. (2017). An Analysis of the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Engagement. Economic Themes, 55(2), 243–262.
<https://doi.org/10.1515/ethemes-2017-0014>

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.