**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR GRAFINDO**

**Oky Kurniasari**

*[okkykurniasari01@gmail.com](mailto:okkykurniasari01@gmail.com)*

STIE Surakarta, Surakarta

**Heny Kurnianingsih**

[*henykurnianingsih17@gmail.com*](mailto:henykurnianingsih17@gmail.com)

Program Studi Manajemen, STIE Surakarta, Surakarta

*Korespondensi penulis :* [*okkykurniasari01@gmail.com*](mailto:okkykurniasari01@gmail.com)

***Abstract*** *This research aims to find out how the impact of employees in the organization's commitment, and job satisfaction on the performance of PT employees. Sinar Grafindo. The samples in this study are 100 respondents, namely employees of PT. Sinar Grafindo. Data capture technique using questionnaire with likert scale measurement. The data analysis used in this study includes research instrument tests, classion assumption tests, and hypothesis tests. The results of the Anova F test (Simultant) show that the calculated F value is 3.979 greater than the table F, which is 2.70 and the significance value is 0.010 less than 0.05. Thus, it means that the variable employee engagement, organizational commitment, and job satisfaction significantly affect employee performance at PT. Sinar Grafindo*

***Keywords*** *: Employee Engangement, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh employee engangementm komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Grafindo. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yaitu karyawan PT. Sinar Grafindo. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen penlitian, uji asumsi klasi, dan uji hipotesis. Hasil uji F Anova (Simultan) menunjukkan nilai F hitung sebesar 3,979 lebih besar dari F tabel yaitu 2,70 dan nilai signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti variabel employee engangement, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Grafindo

**Kata Kunci** : Employee Engangement, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi merupakan faktor yang amat penting untuk keefektivitasan kegiatan didalam organisasi tersebut (Kristiawan dkk, 2017; Fitria dkk, 2017; Fitria 2018). Baik atau buruknya suatu sumber daya manusia yang berkontribusi didalam organisasi dapat dinilai menurut kinerjanya. Oleh sebat itu, suatu organisasi dituntut atau diharuskan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar terjadi peningkatan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Dessler (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian nyata dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dapat dicapai oleh karyawan tersebut. Beberapa komponen/faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan suatu organisasi adalah *employee engagement* ( ketertarikan karyawan ), komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

*Employee engagement* atau ketertarikan karyawan adalah ketika karyawan sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, ataupun emosi dengan peran pekerjaan mereka ( Albrecht, 2010). Schaufeli et al (2002) menyatakan bahwa *employee engagement* berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan kesungguhan (vigor), dedikasi (dedication) dan penghayatan (absorption). Keterikan emosi yang tinggi akan mempengaruhi karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan dengan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan dan akan berdampak pada rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan kerjaannya serta rendahnya turnover, juga meningkatkan kepuasan, produktivitas dan kinerja (Dajani, 2015; Demerouti, Eindhoven, & Cropanzano, 2010; Hallberg, Ulrika & Schaufeli, Wilmar, 2006; Halter, Schmidt & Hayes, 2002.

Komitmen organisasi adalah derajat keterikatan seorang karyawan mengerahkan semua usaha atas nama organisasi (Robbins & Judge, 2011). Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi tinggi lebih bisa mengidentifikasi sasaran dan tujuan dari organisasi serta tetap tinggal dalam organisasi ( Davodi, 2010 dalam Puspitawati & Riana 2014).

Selain *employee engagement* dan komitmen organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Luthans ( 2011 ) menyatakan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan dan seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Karyawan yang merasa puas lebih berkinerja dengan baik (Pratama, 2015).

Dari beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa *employee engagement,* komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, masih ada beberapa research gap yang terjadi seperti penelitian dari Aldy Renaldy (2021) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh tetapi tidak signifikan, kemudian penelitian dari Adel, Aji, Yunus (2019) menunjukkan bahwa keterikatan pegawai atau *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian dari Jillyta, Greis, Merinda (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pada penelitian Endang & Fadhira (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan tterhadap kinerja karyawan.

Penelitian tertarik mengambil objek penelitian PT. Sinar Grafindo karena selain jumlah responden sesuai dengan syarat penelitian, dalam pengamatan penelitian masih banyak fenomena atau permasalahan yang bisa diteliti dari responden itu sendiri atau karyawan, maupun dari segi fasilitas, gaji dll. Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR GRAFINDO”

**TEORI**

**Employee Engangement**

Kahn (1990) dalam Albrecht (2010), mendefinisikan bahwa engagement pegawai sebagai *“being fully physically, cognitively and emotionally connected with their work roles"*, atau yang artinya adalah pegawai yang sepenuhnya terhubung secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan pekerjaan mereka.

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *employee engagement* terdiri atas tiga elemen yaitu vigor, dedication dan absorption. Vigor adalah keterikatankaryawan/pegawai yang diperlihatkan melalui kekuatanfisikdan mentalnya ketika melakukan pekerjaan.Dedication adalah keterikatan karyawan/pegawai secara emosional terhadap pekerjaannya. Dedication menggambarkan perasaan antusias seseorang dalam bekerja,bangga dengan pekerjaan yang dia lakukan dan perusahaan tempatnya bekerja,tetap terinspirasi dan tetap tekun sampai habis masa kerja di perusahaan tersebut tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. Absorption adalah keterikatan karyawan/pegawai yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya, absorption ini menggambarkan keadaan karyawan yang merasa senang ketika dirinya terbenam/hanyut secara total didalam pekerjannya,berkonsentrasi tinggi.dan serius dalam melakukan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah suatu hubungan dan keterlibatan yang erat secara fisik,emosional dan kognitif antara sesorang dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, yang menjadikan seseorang mempunyai sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuandan kesuksesan bersama.

**Komitmen Organisasi**

Menurut Buchanan (dalam Michael, Court, dan Petal 2009),komitmen organisasi yaitu hubungan emosional dengan organisasi tertentu yang ditandai dengan tiga parameter utama dalam sikap individu terhadap organisasi yaitu : identifikasi-internalisasi tujuan dan nilai organisasi;keterlibatan aktivitas yang dilakukan karyawan sebagai bagian dari perannya; dan juga kesetiaan rasa memiliki organisasi. Sunarto (2005) mendefinisikan komitmen yaitu kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dani:1)penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan; 2) keinginan untuk tetap berada didalam organisasi; dan 3) kesediaan untuk bekerja keras.Menurut Robins dan Judge (2011) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Adapun menurut Robert dan Kinicki (dalam Kreitner dan Kinichi,2011)yaitu komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya.

Dari beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu hubungan emosional, kecintaan,kesetiaan seorang karyawan/pegawai terhadap perusahaan/ organisasinya dengan cara selalu memihak organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya serta individu tersebut memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaanya di organisasi/perusahaan tersebut

**Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Locke (Luthans, 2011) adalah reaksi kognitif,afektif, dan evaluatif atau sikap dan pernyatan yang menggambarkan keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja yaitu hasil dari persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggapnya penting.Selanjutnya,menurut Robbins (2008) kepuasaan kerja didefinisikan yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan pernyataan yang menggambarkan keadan emosional yang menyenangkan dalam mencintai pekerjaannya atau pengalaman pekerjaannya.

**Kinerja Karyawan**

Mulyasa (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorangyang diperlihatkan dalam tingkah laku, perbuatan, dan prestasi kerja sebagaiakumulasi dari pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang telahdimiliki olehnya. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang baik dan aktual, yang dapat dinilai dari tingkat keberhasilan melakukan/menyelesaikan tugas dan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Penelitian terdahulu diambil dari beberapa jurnal yang memiliki variabel independen dan variabel dependen yang relevan dengan penelitian ini, yaitu:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul** | **Variabel** | **Alat Analisis** | **Hasil Penelitian** |
| 1 | Aldy Renaldy (2021) | Pengaruh employee engagement, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Batam Aero Teknik Jakarta (Maintenance Line) | Independen: Employee engagement, budaya organisasi, kepuasan kerja | Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F Parsial | Employee engagement, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2 | Adel, Aji, Yunus (2019) | Pengaruh employee engagement, pemberdayaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia | Independen: Employee engagement, pemberdayaan, komitmen organisasi | Structural Equation Modeling (SEM), Partial Least Square (PLS) | Employee engagement, pemberdayaan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi. |
| 3 | Deisya, Ella (2018) | Pengaruh employee engagement dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan generasi Y pada Bank Kabupaten Wonosobo | Independen: Employee engagement, komitmen karyawan | Analisis Regresi Linear Berganda | Employee engagement dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4 | Ahmad Shalahuddin (2018) | Pengaruh kompetensi, komitmen organisasional, dan employee engagement terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak | Independen: Kompetensi, komitmen organisasional, employee engagement | Analisis Regresi Linear | Kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM. Employee engagement tidak signifikan terhadap kinerja. |
| 5 | Yuki, Muthia (2020) | Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi hubungan antara employee engagement dan organizational commitment | Independen: Employee engagement, Mediasi: Kepuasan kerja, Dependen: Komitmen organisasional | Structural Equation Modeling (SEM) dan PLS | Employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan kepuasan kerja sebagai mediator parsial. |

Hipotesis

Ho ; Tidak terdapat pengaruh antara Employee Engangement, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Terdapat pengaruh antara Employee Engangement, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

**METODE PENELITIAN**

**Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan dan dicatat secara khusus yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2016). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada responden.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah suatu eilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasipenelitian ini adalah responden yang menjabat sebagai karyawan pada PT. Sinar Grafindo yang terdiri dari cabang Solo sebanyak 104 orang, cabang Cikupa sebanyak 15 orang, dan cabang Surabaya sebanyak 10 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti dipandang sebagai sesuatu perdugaan terhadap populasi namun bukan populasi itu sendiri. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengumpulan sampel menggunakan rmus slovin dengan rumus sebagai berikut :

n = 129 / (1 + (129 x (0,05)2)

= 129 / (1 + 0,3225)

= 129 / 1,3225

= 97,54

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui jumlah sampel minimal 97,54 dengan demikian sampel pada penelitian ini dibulatkan menjadi 100 responden.

**Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data secara langsung dilakukan melalui pengelolaan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Sinar Grafindo.Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memberikan jawaban sesuai dengan permintaan pengguna. Studi pustaka merupakan kajian literatur dari penelitian-penelitian sebelumnya untuk melengkapi sumber daya yang didapat dari perusahaan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Grafindo yang berjumlah 100 orang. Adapun karakteristik karyawan berdasarkan dari hasil pengumpulan data didapatkan seperti dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 1**

**Karakteristik Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kriteria** |  | **Jumlah** | **(%)** |
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 48 | 48% |
| Perempuan | 52 | 52% |
| Usia | <25 tahun | 8 | 8% |
| 25-30 tahun | 39 | 39% |
| 31-35 tahun | 21 | 21% |
| >35 tahun | 32 | 32% |
| Pendidikan | SMA/SMK | 15 | 15% |
| Diploma | 48 | 48% |
| Sarjana | 37 | 37% |
| Jumlah |  | 100 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 karakteristik responden diatas menunjukkan bahwa karyawan laki-laki sebanyak 48 orang (48%) dan karyawan perempuan sebanyak 52 orang (52%). Berdasarkan usianya dapat dilihat bahwa rata-rata responden berusia antara 25-30 tahun yaitu sebanyak 39 orang (39%). Kemudian berdasarkan pendidikannya untuk SMA/SMK sebanyak 15 orang (15%), Diploma sebanyak 48 orang (48%) , dan Sarjana sebanyak 37 orang (37%).

**Uji Instrumen**

**1. Uji Validitas**

Pengujian validitas ini menyangkut akurasi instrumen untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibuat benar-benar valid atau tidak. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan memenuhi kriteria validitas. Berdasarkan uji validitas yang diujikan pada tiap variabel, maka didapatkan hasil sebagai barikut :

**Tabel 2**

**Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Item Pernyataan** | **r hitung** | **r tabel** | **Keterangan** |
| Employee Engangement (X1) | 1 | 0,404 | 0,197 | Valid |
| 2 | 0,503 | 0,197 | Valid |
| 3 | 0,703 | 0,197 | Valid |
| 4 | 0,693 | 0,197 | Valid |
| 5 | 0,635 | 0,197 | Valid |
| 6 | 0,671 | 0,197 | Valid |
| 7 | 0,629 | 0,197 | Valid |
| 8 | 0,477 | 0,197 | Valid |
| Komitmen Organisasi (X2) | 1 | 0,505 | 0,197 | Valid |
| 2 | 0,395 | 0,197 | Valid |
| 3 | 0,654 | 0,197 | Valid |
| 4 | 0,626 | 0,197 | Valid |
| 5 | 0,642 | 0,197 | Valid |
| 6 | 0,601 | 0,197 | Valid |
| Kepuasan Kerja (X3) | 1 | 0,574 | 0,197 | Valid |
| 2 | 0,612 | 0,197 | Valid |
| 3 | 0,628 | 0,197 | Valid |
| 4 | 0,697 | 0,197 | Valid |
| 5 | 0,568 | 0,197 | Valid |
| 6 | 0,655 | 0,197 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1 | 0,595 | 0,197 | Valid |
| 2 | 0,465 | 0,197 | Valid |
| 3 | 0,554 | 0,197 | Valid |
| 4 | 0,613 | 0,197 | Valid |
| 5 | 0,637 | 0,197 | Valid |
| 6 | 0,678 | 0,197 | Valid |
| 7 | 0,707 | 0,197 | Valid |
| 8 | 0,614 | 0,197 | Valid |
| 9 | 0,489 | 0,197 | Valid |
| 10 | 0,549 | 0,197 | Valid |

Sumber : Output SPSS diolah, 2024

Berdasarkan pengujian pada tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel di seluruh variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan di setiap variabel dinyatakan valid.

**2. Uji Reliabilitas**

Uji relibilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Jadi kata kunci syarat kualifikasi suatu instrumen pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah-ubah (Sugiyono, 2017). Kriterian pengujian dengan melihat nilai croncbach alpha apabila nilai croncbach alpha > 0,60 maka artinya reliabel (Ghozali, 2019).

**Tabel 3**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Croncbach’s Alpha** | **Kriteria** |
| Employee Engangement (X1) | 0,739 | 0,60 |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0,694 | 0,60 |
| Kepuasan Kerja (X3) | 0,683 | 0,60 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,794 | 0,60 |

Sumber : output SPSS data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai croncbach alpha keseluruhan variabel > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2017). Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dengan uji statistik non parametik Kolmogrov Smirnov(K-S). Uji K-S dapat dilakukan dengan hipotesis apabila Assymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka residual tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4**

**Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 100 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 4.20988950 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .105 |
| Positive | .061 |
| Negative | -.105 |
| Test Statistic | | .105 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .009c |

Sumber : Output SPSS data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian tabel 4 diatas, nili Assymp Sig yaitu sebesar 0,009 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**2. Uji Multikolinaeritas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Pengujian multikoliaeritas dilihat dari besaran VIF dan nilai Tolerance. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjdai multikoliearitas.

**Tabel 5**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | |
| Model | | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
| Employee Engangement | .763 | 1.311 |
| Komitmen Organisasi | .779 | 1.284 |
| Kepuasan Kerja | .818 | 1.222 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | |

Sumber : Output SPSS data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 6

Hasil Uji Heteroskedastisitas

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.644 | 4.426 |  | .371 | .711 |
| Employee Engangement | -.009 | .113 | -.009 | -.076 | .939 |
| Komitmen Organisasi | .043 | .164 | .030 | .261 | .795 |
| Kepuasan Kerja | .030 | .147 | .023 | .206 | .837 |
| a. Dependent Variable: RES2 | | | | | | |

Sumber : Output SPSS data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Employee Engangement (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). adapun persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7

Haasil Analisis Regresi Linier Berganda

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 22.188 | 6.801 |  | 3.263 | .002 |
| Employee Engangement | .100 | .173 | .064 | .580 | .563 |
| Komitmen Organisasi | .736 | .252 | .319 | 2.922 | .004 |
| Kepuasan Kerja | .125 | .226 | .059 | .552 | .582 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber : Output SPSS data diolah, 2024

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada tabel 7 diatas kemudian diperoleh persamaan sebagai berikut :

Y = 22,188 + 0,100 X1 + 0,736 X2 + 0,125 X3

Penjelasan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat diketahui bahwa nilai knstanta sebesar 22,188. Artinya, jika employee engangement, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja nilainya 0, maka tingkat kinerja karyawan sebesar 22,188
2. Koefisien variabel employee engangement nilainya sebesar 0,100. Artinya, jika employee engangement mengalami perubahan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,100 dengan ketentuan variabel yang lain tetap.
3. Koefisien variabel komitmen organisasi nilainya sebesar 0,736. Artinya, jika komitmen organisasi mengalami perubahan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,736 dengan ketentuan variabel yang lain tetap.
4. Koefisien variabel kepuasan kerja nilainya sebesar 0,125. Artinya, jika kepuasan kerja mengalami perubahan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,125 dengan ketentuan variabel yang lain tetap.

**Uji Signifikal Parsial (uji t)**

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Employee Engangement (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Adapun kriteria penilaiannya sebagai berikut :

1. Jika nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya
2. Jika nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0,05 maka artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya

Berikut hasil perhitungan dengan menggunaka SPSS sebagai berikut :

Tabel 8

Hasil Uji Signifikansi (uji t)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model |  | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 6.265 | .000 |
| Employee Engangement (X1) | 2.989 | .028 |
| Komitmen Organisasi (X2) | 3.407 | .001. |
| Kepuasan Kerja (X3) | 2.748 | .036 |

Sumber : Output SPSS data diolah, 2024

Hasil uji pengaruh signifikal (uji t) yang telah diolah menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel 8 . hasil perhitungan ji t adalah sebagai berikut :

1. Uji t variabel X1 Employee Engangement

Pengujian diatas menunjukkan bahwa variabel employee engangement memiliki nilai t hitung yaitu 2,989. Sedangkan t tabel didapatkan dari rumus t tabel = (α/2, n-k), sehingga 90,05/2; 100-4) pada taraf signifikan α=5% diketahui t tabel 1,984. Dengan demikian t hitung yaitu 2,989 > 1,984 lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikan yaitu 0,028 < 0,05. Sehinga dapat disimpulkan bahwa variabel employee engangement memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

1. Uji t variabel X2 Komitmen Organisasi

Pengujian diatas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung yaitu 1,782. Sedangkan t tabel didapatkan dari rumus t tabel = (α/2, n-k), sehingga (0,05/2; 100-4) pada taraf signifikan α=5% diketahui t tabel 1,984. Dengan demikian t hitung yaitu 2,989 > 1,984 lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikan yaitu 0,028 < 0,05. Sehinga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

1. Uji t variabel X3 Kepuasan Kerja

Pengujian diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung yaitu 2,748. Sedangkan t tabel didapatkan dari rumus t tabel = (α/2, n-k), sehingga (0,05/2; 100-4) pada taraf signifikan α=5% diketahui t tabel 1,984. Dengan demikian t hitung yaitu 2,748 > 1,984 lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikan yaitu 0,036 < 0,05. Sehinga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Uji F Simultan**

Uji F simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yaitu Employee engangement (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. jika nilai F hitung > dari F tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat
2. jika nilai F hitung < dari F tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat

Tabel 9

Hasil Uji F Simultan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 218.156 | 3 | 72.719 | 3.979 | .010b |
| Residual | 1754.594 | 96 | 18.277 |  |  |
| Total | 1972.750 | 99 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Employee Engangement | | | | | | |

Sumber : Output SPSS data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji hipotesis uji F Anova menunjukkan bahwa nilai F hitung diperoleh nilai 3,979. Sedangkan nilai F tabel didapatkan dari rumus F tabel = 0,05(k;n-k-1), sehingga (3;100-3-1) pada taraf signifikan α=5% didapatkan 2,70. Jadi F hitung 3,979 lebih besar dari F tabel 2,70 serta diperkuat dengan nilai signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulan bahwa variabel bebas Employee Engangement, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, semakin baik Employee Engangement, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja maka akan semakin baik juga Kinerja Karyawan.

**Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat kontribusi antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan perhitungan melalui SPSS sebagai berikut :

Tabel 10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|
| 1 | .333a | .111 | .283 | 4.275 |
| a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Employee Engangement | | | | |

Sumber : Output SPSS data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10 diatas diperoleh nilai R Squre 0,283 kemudian dikalikan 100% sesuai rumus uji koefisien determinasi sehingga diperoleh hasil 28,3%. Dengan demikian besarnya kontribusi variabel employee engangement, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 28,3% sedangkan sisanya 71,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

1. **Pengaruh Employee Engangement Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa employee engangement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi 0,028 lebih kecil dari 0,05 yang menandakan bahwa hipotesis (H1) diterima.

Employee engangement yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwa employee engangement yang baik pada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasa telah menjadi bagian dari intansi dan berkomitmen untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Safirah Huljanah, 2023) yang menunjukkan bahwa employee engangement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang menandakan bahwa hipotesis (H2) diterima.

Komitmen organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Setia Ningsih, 2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi 0,036 lebih kecil dari 0,05 yang menandakan bahwa hipotesis (H3) diterima.

Kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Prayetno et al, 2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**SIMPULAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa employee engangement, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

**Saran**

berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka saran bagi perusahaan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu employee engangement, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang lebih adil baik itu dari lingkungan kerja, kompensasi dan memperhatikan perasaan adil yang dirasakan karyawan sehingga dapat meningkatkan employee engangement, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan yang akan menimbulkan peningkatan pada kinerja karyawan.

**Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu employee engangement, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Bagis, Irawati,Dwi. 2019. *“The Effect of Employee Engagement, Organizational Culture and Emotional Intelligence to words Organizational Commitment on Employees of PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih” Internasional journal of sharia, Business and Accounting Research (IJEBAR).* Vol-3, Issue-4, 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Fitria, Muthia. 2020. “Kepuasan Kerja: Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara *Employee Engagement* dan Organizational Commitmen”. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen.* Vol. 4, (1), 2020, 17-30. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Padang, Padang, Indonesia.

Jillyta, Graice, Merinda. 2019. “Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, *Employee Engagemen,* Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja SULUT”. *Jurnal EMBA.* Vol. 7 No. 4 Juli 2019, Hal. 4917-4926. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi.

Noviardy, Sabeli. 2020. “Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan)” .*Journal Management, Business, and Accounting.* Vol. 19, No.3, Desember 2020. Universitas Bina Dharma.

Pitaloka, Fadhira. 2021. *“The Impact of Employee Engagement andOrganizational Commitment on Employee Performance”*. *Business Management Journal*. Vol. 17 (2): 117-133. Th. 2021. Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya, Tangerang Selatan.

P Sakeru, Aji & Yunus. 2019.“Pengaruh *Employee Engagement*,Pemberdayaan,dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motormanufacturing Indonesia*". Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Tahun 12. No. 2, Agustus 2019. Program Magister Manajemen Bisnis,Sekolah Bisnis, Institut Pertanian Bogor.

Puspa, Ella. 2018. “Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Generasi Y (Studi pada Bank BRI Kabupaten Wonosobo)". *Jurnal Manajemen*. Vol. 15, No.2, November 2018: 181-194. Universitas Telkom.

Renaldy Aldy.2021.“Pengaruh *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintanance PT. Batam Aero Teknik Jakarta". *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*.Vol1, No. 2, April 2021.Fakultas Ekonomi Universitas Dirgantara MarsekalSuryadarma.

Shalahuddin Ahmad. 2018. “Pengaruh Kompetensi,Komitmen Organisasional dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak”. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan.Vol.7,No. 3,202-214. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura,Indonesia

Sonhadi, Serlin, Roslina. 2020. “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawaipada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Wilayah Kota Makassar*. Jurnal Ilmu Ekonomi*. Volume 3, No. 2 (2020); April. Magister Ilmu Ekonomi, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia. Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Sucahyowati Hari. 2020. “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang*”. Jurnal Sains Teknologi TransportasiMaritim*. Vol. 2, No. 2, November 2020. Akademi Maritim Nusantara.