

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT. Daese Garmin Bandung Departemen *Sewing*)**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk Menempuh Ujian Akhir Program Strata (S1)  
Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri

Disusun Oleh :

**ANISA MAULINA**

**381763017**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN – INDONESIA MANDIRI**

**BANDUNG**

**2020**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**(Studi Pada PT. Daese Garmin Bandung Departemen Sewing)**

Oleh

ANISA MAULINA

381763017

Tugas Akhir ini telah diterima dan disahkan untuk memenuhi

persyaratan mencapai gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

PROGRAM STUDI MANAJEMEN STIE STAN-INDONESIA MANDIRI

Bandung, 1 Oktober 2020 Disahkan Oleh

Ketua Program Studi,

Dosen Pembimbing,

Evan Jaelani, S.T., M.M.

Dr. Ivan Aries Setiawan, M.M.

NIDN. 0420058401

NIDN. 0413056604

Mengetahui,

Wakil Ketua Bidang Akademik

Patah Herwanto, S.T., M.Kom.

## LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG

### PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Daese Garmin Bandung Departemen *Sewing*)

ANISA MAULINA

381763017

Telah melakukan sidang tugas akhir pada hari Kamis, 01 Oktober 2020 dan telah melakukan revisi sesuai dengan masukan pada saat sidang tugas akhir.

Bandung, 1 Oktober 2020

Menyetujui,

No	Nama	Keterangan	Tanda Tangan
1.	Dr. Ivan Aries Setiawan, M.M.	Pembimbing	
2.	Evan Jaelani, S.T., M.M.	Penguji 1	
3.	Dede Suryana, Ir., M.Si.	Penguji 2	

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

- (1) Naskah Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Mandiri maupun di perguruan tinggi lainnya.
- (2) Skripsi ini murni merupakan karya penelitian saya sendiri dan tidak menjiplak karya pihak lain. Dalam hal ada bantuan atau arahan dari pihak lain maka telah saya sebutkan identitasnya dan jenis bantuannya di dalam lembar kata pengantar.
- (3) Seandainya ada karya pihak lain yang ternyata memiliki kemiripan dengan karya saya ini, maka hal ini adalah di luar pengetahuan saya dan terjadi tanpa kesengajaan dari pihak saya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terbukti adanya kebohongan dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai norma yang berlaku di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Mandiri.

Bandung, September 2020

Yang membuat Pernyataan

Anisa Maulina

381763017

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*. Penelitian ini dilakukan pada PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* dengan jumlah sampel 50 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** *employee engagement*, beban kerja, kinerja karyawan, analisis deskriptif, analisis regresi berganda.

## **ABSTRACT**

*This purpose of this study is to determine the influence of employee engagement and workload on employee performance. This study was conducted at PT. Daese Garmin Bandung Sewing Department with 50 respondents. The method used in this study is descriptive analysis and multiple regression analysis. The result showed that employee engagement has a positive effect on employee performance and workload has a negative effect on employee performance.*

**Keyword :** *employee engagement, workload, employee performance, descriptive analysis, multiple regression analysis*

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur semoga selalu terlimpah kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena berkat karunia dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat serta salam semoga selalu terlimpah kepada Nabi Muhammad Shalallahu alaihi Wasallam, kepada para keluarga dan sahabat serta seluruh umat muslim di seluruh dunia.

Skripsi yang penulis teliti dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement*, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Daese Garmin Bandung Dept. Sewing)”** ini membahas mengenai pentingnya *employee engagement* dan beban kerja di suatu perusahaan, dimana diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, Khususnya perusahaan yang penulis teliti yaitu di PT. Daese Garmin Bandung Dept. Sewing, dibuktikan dengan hasil penelitian dengan menggunakan metode *non probability sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi berganda menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari adanya ketidak sempurnaan akibat masih kurangnya pengalaman dan pengetahuan penulis, karena itu penulis memohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis pun dengan senang hati menerima kritik dan saran dari pembaca sekalian.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan secara materi maupun bantuan secara dukungan moril. Maka atas bantuan tersebut, dengan segala kerendahan hati,

perkenankanlah penulis untuk menyampaikan banyak-banyak ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ivan Aries Setiawan, M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, ilmu yang sangat berharga serta memberikan petunjuk dan nasehat yang sangat berarti bagi penulis dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Evan Jaelani, S.T., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
3. Bapak Dr. Chairuddin, Ir.,M.M., M.T. selaku ketua STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri.
4. Bapak Ferdiansyah, S.E., M.Ak. selaku Ketua Yayasan Indonesia Mandiri.
5. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh pendidikan di STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung
6. Kepala dan seluruh Staf Administrasi, BAAK, BAUKE, Perpustakaan, dan Karyawan STIE STAN- Indonesia Mandiri Bandung
7. Manajemen, Staf dan seluruh karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* atas dukungan dan bantuan informasi serta data-data yang diperlukan oleh penulis.
8. Mamah terhebat, selalu memberikan dukungan dan semangat, keceriaan, dana, moril dan materill, serta do'an nya yang tidak ada hentinya untuk penulis.
9. Nenek yang saya cintai yang sudah memberikan do'a, semangat dan keceriaan yang tidak bisa dilupakan.
10. Teman-teman seperjuangan di STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung, atas waktu dan kebersamaan yang tak akan pernah terlupakan ini.
11. Seluruh Mahasiswa/Mahasiswi STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri angkatan 2018, 2019 dan 2020 yang selalu memberikan inspirasi dan semangat bagi penulis.



12. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga semua amal baik yang telah di berikan akan menjadi pahala dan mendapat balasan berlipat dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Aamiin. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian.

Bandung, September 2020  
Penulis,

Anisa Maulina  
381763017

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Kegunaan Penelitian .....	6
1.4.1. Kegunaan Teoritis .....	6
1.4.2. Kegunaan Praktis .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....	8
2.1. Tinjauan Pustaka .....	8
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	8
2.3. <i>Employee Attitude</i> .....	11
2.3.1. Pengertian <i>Employee Attitude</i> .....	11
2.3.2. Komponen <i>Employee Attitude</i> .....	11
2.4. <i>Employee Engagement</i> .....	12
2.4.1. Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....	12
2.4.2. Penggerak Dari <i>Employee Engagement</i> .....	12
2.4.3. Perilaku Umum Dari <i>Employee Engagement</i> .....	13
2.4.4. Strategi Dari <i>Employee Engagement</i> .....	13
2.4.5. Dimensi <i>Employee Engagement</i> .....	14
2.4.6. Pendorong <i>Employee Engagement</i> .....	16

2.5. Beban Kerja .....	17
2.5.1. Definisi Beban Kerja .....	17
2.5.2. Klasifikasi Beban Kerja .....	17
2.5.3. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	19
2.5.4. Dampak Beban Kerja.....	22
2.6. Kinerja Karyawan .....	23
2.6.1. Definisi Kinerja Karyawan .....	23
2.6.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	23
2.6.3. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	24
2.6.4. Pengukuran Kinerja .....	25
2.6.5. Indikator Kinerja .....	26
2.7. Penelitian Sebelumnya .....	28
2.7.1. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2.7.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.8. Model Analisis Dan Hipotesis .....	30
2.8.1. Hipotesis .....	30
<b>BAB III.OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1. Objek Penelitian.....	31
3.2. Lokasi Penelitian.....	31
3.2.1. Sejarah PT. Daese Garmin Bandung.....	31
3.3. Metode Penelitian .....	33
3.3.1. Unit Analisis .....	34
3.3.2. Populasi dan Sampel.....	34
3.3.2.1. Populasi.....	34
3.3.2.2. Sampel .....	34
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel.....	35
3.3.3.1. Teknik Pengambilan Sampel .....	35
3.3.3.2. Penentuan Ukuran Sampel .....	35
3.3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	36

3.3.5. Jenis Sumber Data.....	37
3.3.6. Oprasionalisasi Varibel.....	37
3.3.7. Instrumen Pengukuran.....	39
3.3.8. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran .....	40
3.3.8.1.Uji Validitas .....	40
3.3.8.2.Uji Reabilitas.....	41
3.3.9. Teknik Analisis Statistik Deskriptif .....	42
3.3.9.1. Rata-Rata dan Deviasi Standar.....	43
3.3.9.2.Analisis Korelasi .....	44
3.3.10. Pengujian Hipotesis.....	45
3.3.10.1. Kofisien Determinasi.....	46
<b>BAB IV .HASIL PENELITIAN DAN SARAN .....</b>	<b>48</b>
4.1.Profil Responden.....	48
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.1.3.Profil Responden Berdasarkan Status Martital .....	49
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
4.1.5. Profil Responden Berdasarkan Lama kerja .....	51
4.1.6. Profil Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan .....	52
4.2. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran .....	52
4.2.1. Uji Validitas .....	53
4.2.2. Uji Reabilitas .....	55
4.3. Analisis Deskriptif .....	56
4.3.1. Tanggapan Responden .....	56
4.3.2. Tanggapan Responden terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	56
4.3.3. Tanggapan Responden terhadap Beban Kerja .....	66
4.3.4. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.3.5. Rata-rata Deviasi Standar dan Korelasi antar Variabel.....	75
4.3.5.1. Rata-rata dan Deviasi standar .....	75
4.3.4.2. Korelasi antar Variabel.....	76

4.4. Pengujian Hipotesis.....	77
4.4.1. Koefisien Determinasi .....	78
4.5. Pembahasan Implikasi dan Keterbatasan .....	78
4.5.1. Pembahasan .....	78
4.5.2. Implikasi .....	81
4.5.2.1. Implikasi Teoritis .....	81
4.5.2.2. Implikasi Praktis.....	81
4.5.3. Keterbatasan.....	82
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>83</b>
5.1. Kesimpulan.....	83
5.2. Saran.....	84
5.2.1. Saran Teoritis .....	84
5.2.2. Saran Praktis .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Pengisian Target .....	4
Tabel 3.1. Oprasional Variabel .....	38
Tabel 3.2. Skala Pengukuran Variabel .....	40
Tabel 3.3. Kriteria Pengukuran Variabel.....	43
Tabel 4.1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2. Profil Responden berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3. Profil Responden berdasarkan Status Marital .....	49
Tabel 4.4. Profil Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.5. Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	51
Tabel 4.6. Profil Responden berdasarkan Jumlah Tanggungan .....	52
Tabel 4.7. Uji Validitas <i>Employee Engagement</i> .....	53
Tabel 4.8. Uji Validitas Beban Kerja.....	54
Tabel 4.9. Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	54
Tabel 4.10. Uji Reabilitas.....	55
Tabel 4.11. Kriteria Pengukuran Variabel .....	56
Tabel 4.12. Merasa Penuh Energi.....	57
Tabel 4.13. Merasa Kuat dan Bersemangat .....	57
Tabel 4.14. Bersemangat Untuk Pergi Bekerja .....	58
Tabel 4.15. Ketahanan Dalam Bekerja.....	59
Tabel 4.16. Pekerjaan Yang Penuh Makna dan Tujuan .....	59
Tabel 4.17. Antusias Dengan Pekerjaan .....	60
Tabel 4.18. Pekerjaan Yang Menginspirasi .....	61
Tabel 4.19. Bangga Dengan Pekerjaan. ....	61
Tabel 4.20. Waktu Terasa Cepat Berlalu. ....	62

Tabel 4.21. Melupakan Hal-hal Disekitarnya.....	63
Tabel 4.22. Bekerja Dengan Intens.....	63
Tabel 4.23. Pekerjaan Adalah Bagian Dari Diri.....	64
Tabel 4.24. Resume Total Skor <i>Employee Engagement</i> .....	65
Tabel 4.25. Tidak Memiliki Waktu Yang Cukup.....	66
Tabel 4.26. Beban Kerja Terlalu Besar.....	67
Tabel 4.27. Harus Bekerja Sangat Cepat.....	67
Tabel 4.28. Tidak Memiliki Keleluasaan.....	68
Tabel 4.29. Atasan Tidak Memberi Dukungan.....	69
Tabel 4.30. Resume Total Skor Beban Kerja.....	69
Tabel 4.31. Kualitas Pekerjaan Melampaui Karyawan Lain.....	70
Tabel 4.32. Kualitas Melampaui Standart Resmi.....	71
Tabel 4.33. Kuantitas Pekerjaan Melebihi Rata-rata.....	71
Tabel 4.34. Berusaha Keras Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	72
Tabel 4.35. Kemampuan Dalam Mengendalikan Biaya.....	73
Tabel 4.36. Pengetahuan Terhadap Pekerjaan Sangat Baik.....	73
Tabel 4.37. Resume Total Skor Kinerja Karyawan.....	74
Tabel 4.38. Statistik Deskriptif.....	75
Tabel 4.39. Korelasi Antar Variabel.....	76
Tabel 4.40. Uji- <i>t</i> .....	77
Tabel 4.41. Koefisien Determinasi.....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Analisis Penelitian .....	30
Gambar 3.1. Model Analisis.....	45



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup .....	i
Lampiran 2 : Kuesioner .....	ii
Lampiran 3 : Tabel Hasil Kuesioner .....	vii
Lampiran 4 : Tanggapan Responden .....	x
Lampiran 5 : Uji Validitas .....	xvii
Lampiran 6: Uji Reabilitas .....	xviii
Lampiran 7: Statistik Deskriptif dan Korelasi Antar Variabel.....	xxiv

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang masalah**

Dalam era globalisasi dunia bisnis saat ini manusia dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting karena tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada SDM yaitu karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja

karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Suwati, 2013).

Perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaannya dengan mengoptimalkan kinerja dari para karyawannya. Dengan optimalnya kinerja para karyawan, membuat perusahaan akan dapat bertahan dan akan berkembang di arus globalisasi seperti sekarang ini. Setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawan baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan pula (Fauziah, 2016).

Menurut Rivai (2012) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan (Alfian *et al.* 2018). Kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah (Tampi, 2014).

Memahami pentingnya kinerja karyawan bagi organisasi, para ahli menetapkan sejumlah faktor penting yang dianggap dapat menentukan kinerja karyawan diantaranya *employee engagement* dan beban kerja. Menurut Bakker dan Schaufeli, (2015) *employee engagement* didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat,

dedikasi, dan penyerapan. *Employee engagement* (keterikatan karyawan) merupakan sebuah pendekatan di tempat kerja yang bisa menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh anggota organisasi agar bisa memberikan yang terbaik setiap harinya, berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi (Yusuf *et al.* 2019).

Banyak faktor lain yang dianggap mempengaruhi belum optimalnya kinerja karyawan salah satunya adalah tingginya beban kerja karyawan. Menurut Johannsen Gunnar (1979) beban kerja adalah atribut fungsional yang berhubungan dengan beban input, upaya operator, dan kinerja atau hasil kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja dapat mempengaruhi kegiatan-kegiatan dalam perusahaan mengenai penyelesaian tugas dan pekerjaan setiap karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan dapat memberikan kejelasan bagi mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab masing-masing, serta mencegah terjadinya saling melempar tanggung jawab (Yusuf *et al.* 2019).

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat membuat instansi atau perusahaan semakin terpacu untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat dan memiliki nilai yang tinggi bagi masyarakat. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada PT. Daese Garmin Bandung Departemen *Sewing* ternyata karyawan masih

belum juga menunjukkan kinerja yang optimal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan pencapaian target yang tidak sesuai dengan tuntutan perusahaan seperti contoh berikut:

Tabel 1.1. Pengisian Target

No.	Jam	Jumlah
1.	07.00 – 08.00	45 pcs
2.	08.00 – 09.00	50 pcs
3.	09.00 – 10.00	50 pcs
4.	10.00 – 11.00	50 pcs
5.	11.00 – 12.00	55 pcs
6.	12.30 – 13.30	50 pcs
7.	13.30 – 14.30	60 pcs
<b>Total Target</b>		360 pcs
<b>Keterangan:</b> Target per jam 60 pcs Target per hari 420 pcs		
<b>Hari/Tanggal :</b> Selasa, 2 Juni 2020		
<b>Nama :</b> Anisa		
<b>Bagian :</b> Sewing (Tangan)		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Terdapat sejumlah penelitian yang mengkaji keterkaitan antara *employee engagement* dan beban kerja dengan kinerja karyawan. Retnoningtyas (2014) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian sejenis yang dilakukan untuk mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Adityawarman *et al.* (2015) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Namun, hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Joushan *et al.* (2015) yang menunjukkan dimana *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang sejenis yang dilakukan oleh

Rolos *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis melihat adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan. Oleh karena itu hasil analisis diatas, penulis ingin mengkaji ulang pengaruh *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penulis menetapkan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat di identifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana *employee engagement* menurut persepsi responden di PT. Daese Garmin Bandung Departemen *Sewing*?
2. Bagaimana beban kerja menurut persepsi responden di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*?
3. Bagaimana kinerja karyawan menurut persepsi responden di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*?
4. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*?
5. Apakahh beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang *employee engagement* di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*.
2. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang beban kerja di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*.
3. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kinerja karyawan di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*.
4. Untuk mengetahui apakah *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*.
5. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan teoritis khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan membutuhkan informasi yang berkaitan dengan dengan penelitian ini. Secara terperinci manfaat penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan model teoritis kinerja berdasarkan *employee engagement* dan beban kerja. Selain itu diharapkan berguna sebagai tambahan referensi mengenai keterikatan antara *employee engagement* dan beban kerja dengan kinerja karyawan.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini secara praktis diharapkan berguna sebagai tambahan informasi bagi manajemen dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *employee engagement* dan beban kerja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Tinjauan Pustaka**

Pada tinjauan pustaka ini, penulis memaparkan konsep-konsep berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Konsep-konsep serta studi-studi sebelumnya mengenai keterkaitan antara *employee engagement* dan beban kerja dengan kinerja karyawan.

#### **2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu elemen penting dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan. Unsur manusia menjadi suatu kekuatan atau sering disebut *man power management*. Menurut Hasibuan, (2008) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam menunjang pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan, (2008) fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi sebelas fungsi, yaitu:

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

## 2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan permbagian tenaga karja untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam kerja.

## 3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama efektif serta efisien dalam membantu tujuan organisasi, individu dan social.

## 4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

## 5. Pengadaan

Proses penerimaan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## 6. Pengembangan

Proses peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai melalui dan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan.

## 7. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

## 8. Pengintegrasian

Kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama.

#### 10. Kedisiplinan

Keinginan untuk menati peraturan perusahaan dan norma sosial. Tanpa kedisiplinan maka tujuan organisasi akan sulit dicapai secara maksimal.

#### 11. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan atau organisasi. Pemberhentian ini diatur dalam undang-undang No. 12 tahun 1964.

Selain fungsi MSDM, peranan MSDM juga sangat penting mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah.

Menurut Hasibuan, 2008 peranan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *the right man in the right place and the right man in the right job*.

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### ***2.3. Employee Attitude***

#### **2.3.1. Pengertian *Employee Attitude* (Sikap Karyawan)**

*Employee attitude* didefinisikan sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, terhadap objek, individu atau peristiwa (Robbins dan Judge, 2007).

#### **2.3.2. Komponen *Employee Attitude***

Menurut Robbins dan Judge (2007) sikap karyawan terdiri dari 3 komponen adalah sebagai berikut:

1. Komponen *cognitive*: komponen ini berisi kepercayaan individu mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap. Kepercayaan bisa

datang dari apa yang kita lihat atau apa yang kita ketahui.

2. Komponen *affective*: komponen ini berkaitan dengan masalah emosional subjektif individu terhadap suatu objek sikap.
3. Komponen *conative*: komponen konatif atau perilaku ini menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri individu berkaitan dengan objek sikap yang dihadapi.

## **2.4. *Employee engagement***

### **2.4.1. Pengertian *Employee Engagement***

Pengertian mengenai *engagement* saat ini masih belum jelas, istilah *engagement* pertama kali digunakan dalam setting pekerjaan, Umumnya arti *engagement* mengarah pada keterlibatan, komitmen, gairah, antusias, fokus, usaha, dedikasi, dan energi. Para ahli sering menggunakan istilah *employee engagement* dan *work engagement* secara bergantian ketika menjelaskan konsep *engagement* (Schaufeli, 2013). Hal yang membedakan konsep *work engagement* dengan *employee engagement* adalah *work engagement* mengacu pada hubungan karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* mengacu pada hubungan karyawan dengan pekerjaan dan organisasinya (Schaufeli, 2013).

### **2.4.2. Penggerak dari *Employee Engagement***

Peneliti telah berusaha untuk mengidentifikasi faktor yang mengarah pada *employee engagement* dan mengembangkan model untuk menggambarkan implikasinya bagi para manajer. Diagnosa mereka bertujuan untuk menentukan penggerak yang akan dapat meningkatkan *employee engagement* itu.

Menurut laporan penelitian Penna (2007) dalam (Agusawintri, 2015) makna didalam pekerjaan memiliki potensi untuk menjadi cara yang berharga bagi para pengusaha dan karyawan untuk lebih dekat bersama-sama untuk keuntungan kedua belah pihak dalam mengalami perasaan berkomunitas, perasaan mendapatkan ruang untuk menjadi diri mereka sendiri dan kesempatan untuk memberikan kontribusi, dengan menemukan makna.

#### **2.4.3. Perilaku Umum dari *Employee Engagement***

Karyawan yang memiliki *employee engagement* akan mendemonstrasikan tiga perilaku umum secara konstan yang meningkatkan kinerja organisasi:

1. Berbicara (*Say*)

Karyawan menganjurkan rekan kerja mereka kepada organisasi dan mengacu kepada para karyawan dan para pelanggan yang potensial.

2. Bertahan (*Stay*)

Karyawan memiliki keinginan yang besar untuk menjadi anggota dari organisasi walaupun memiliki kesempatan untuk bekerja ditempat lain.

3. Bekerja keras (*Strive*)

Karyawan bekerja keras dalam waktu yang lebih lama, berusaha dan berinisiatif untuk berkontribusi pada kesuksesan dari bisnis. (Baumruk dan Gorman, 2006).

#### **2.4.4. Strategi *Employee Engagement***

Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki *employee engagemet*, manajer perlu waktu untuk melihat poin berikut ini:

1. Memulainya pada hari pertama

2. Memulainya dari atas
3. Meningkatkan *Employee's Engagement* melalui komunikasi dua arah
4. Memberikan kesempatan untuk berkembang dan kemajuan yang memuaskan
5. Memastikan bahwa karyawan memiliki semua yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka
6. Memberikan karyawan pelatihan yang tepat
7. Memiliki sistem umpan balik yang kuat
8. Memberikan insentif
9. Membangun budaya korporat yang istimewa
10. Berfokus pada karyawan berkinerja tinggi (Markos dan Sridevi, 2010).

#### **2.4.5. Dimensi *Employee Engagement***

Menurut Schaufeli *et al.* (2007:177) dimensi dan indikator di dalam *employee engagement* adalah sebagai berikut :

1. *Vigor*: kekuatan mengacu pada tingkat energi dan ketahanan yang tinggi, kesediaan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, tidak mudah lelah, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.
2. *Dedication*: mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, disertai dengan perasaan antusiasme dan signifikansi, dan dengan rasa bangga dan inspirasi.
3. *Absorption*: kembali ke kondisi yang menyenangkan secara total dalam satu pekerjaan yang ditandai oleh waktu yang berlalu dengan cepat dan tidak dapat lagi.

Gallup Organization (2004) dalam Lewiuci (2016) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat engagement yaitu:

1. *Engaged*

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

2. *Not Engaged*

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

3. *Actively Disengaged*

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



#### **2.4.6. Pendorong *Employee engagement***

Penelitian Blessing White (2006) dalam Markos dan Sridevi (2010) telah menemukan bahwa hampir dua pertiga (60%) karyawan yang disurvei menginginkan lebih banyak peluang untuk tumbuh maju agar tetap puas dalam pekerjaan mereka. Hubungan manajer-karyawan yang kuat adalah unsur penting dalam formula keterlibatan dan retensi karyawan. *Development Dimensions International* (DDI, 2005) menyatakan bahwa seorang manajer harus melakukan lima hal untuk menciptakan tenaga kerja yang sangat terlibat. Mereka adalah:

1. Menyelaraskan upaya dengan strategi
2. Memberdayakan
3. Mempromosikan dan mendorong kerja tim dan kolaborasi
4. Membantu orang tumbuh dan berkembang
5. Memberikan dukungan dan pengakuan bila perlu

Robinson *et al.* (2004) dalam Markos dan Sridevi (2010) menunjukkan bahwa pendorong utama keterlibatan karyawan adalah perasaan dihargai dan dilibatkan, yang memiliki komponen seperti keterlibatan dalam pengambilan keputusan, sejauh mana karyawan merasa dapat menyuarakan ide-ide mereka, peluang yang dimiliki karyawan untuk mengembangkan pekerjaan mereka dan sejauh mana organisasi peduli dengan kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

## **2.5. Beban Kerja**

### **2.5.1. Definisi beban kerja**

Munandar (2014:20) menyatakan Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Moekijat (2004) dalam Wijaya (2018) mendefinisikan beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Beban kerja merupakan pekerjaan atau usaha yang harus dilakukan seseorang untuk mewujudkan suatu permintaan dari pekerjaan yang dilakukan. Beban kerja yang dimaksud yaitu kapasitas seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kapasitas seseorang merupakan kemampuan yang bisa diukur baik dari kondisi mental ataupun fisik. Seseorang dengan beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan menurunnya kualitas hidup (kelelahan) dan kualitas kerja (*error rate*) serta dapat berisiko terhadap keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja (Irzal, 2016).

### **2.5.2. Klasifikasi Beban Kerja**

Secara umum, beban kerja dapat diklasifikasikan menjadi beban kerja fisik dan beban kerja mental, berikut penjelasannya (Sujoso, 2012):

#### **1. Beban Kerja Fisik**

Beban kerja fisik dikenal juga dengan manual operation dimana pada beban kerja fisik semua bergantung pada manusia baik dari tenaga ataupun pengendali

kerja. Beban kerja fisik melibatkan semua fisik manusia karena semua pekerjaan dilakukan dengan usaha fisik manusia. Energi merupakan kunci utama dalam melakukan kerja fisik, sehingga energi dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengetahui ringan atau beratnya beban kerja yang diterima oleh pekerja. Beban kerja fisik dapat mengakibatkan beberapa perubahan pada fungsi tubuh pekerja. Perubahan tersebut dapat diukur dengan menggunakan beberapa parameter diantaranya yaitu konsumsi oksigen, peredaran udara di paru-paru, denyut jantung, asam laktat dan komposisi kimia dalam darah, suhu tubuh, dan air seni.

## 2. Beban Kerja Mental

Berbeda halnya dengan beban kerja fisik, beban kerja mental melibatkan otak dalam pekerjaannya. Beban kerja mental adalah beban kerja yang menggunakan otak untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara berfikir. Pada beban kerja mental, otak memerlukan usaha keras untuk berfikir dan harus memiliki kreativitas yang tinggi dalam memutuskan atau menyelesaikan masalah. Hal itu didukung dengan pengetahuan yang tinggi, pengalaman, kecerdasan baik mental maupun emosional, kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru dan kemampuan untuk berfikir kritis. Beban kerja mental terjadi saat pekerjaan memerlukan keputusan dan penyelesaian kerja yang tepat. Hal ini memerlukan konsentrasi yang tinggi dan kewaspadaan dalam melakukan pekerjaan.

### **2.5.3. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yaitu Manuaba (2000) dalam Adhani (2013):

#### **1. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja para pekerja yaitu faktor yang berasal dari luar tubuh para pekerja seperti tugas, organisasi dan juga lingkungan kerja. Berikut penjelasan ketiga faktor tersebut:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan misalnya yang berkaitan dengan fisik seperti tata ruang dari tempat kerja, alat dan sarana, medan dan sikap kerja, alat bantu dalam melakukan pekerjaan, sarana informasi, alur pekerjaan dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang berkaitan dengan mental yaitu tingkatkesulitan dalam melakukan pekerjaan yang bisa mempengaruhi emosi dalam bekerja dan juga tanggung jawab yang besar pada pekerjaan.
- b. Organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu dalam bekerja, waktu yang digunakan untuk istirahat, kerja shift, kerja di waktu malam, sistem yang digunakan dalam pemberian gaji, struktur organisasi dalam kerja, pelimpahan tugas dan wewenang yang diterapkan dalam bekerja dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja, dapat menyebabkan beban kerja tambahan.
- d. Lingkungan kerja fisik: Mikroklimat (suhu, kelembaban, cepat rambat udara, radiasi), penerangan, kebisingan, vibrasi mekanis, dan juga tekanan udara.

- e. Lingkungan kerja kimiawi: debu, gas-gas yang mencemari udara, dan lain-lain.
- f. Lingkungan kerja biologis: virus, bakteri, jamur, parasit, dan lain-lain.
- g. Lingkungan kerja psikologis: penempatan dan pemilihan tenaga kerja, hubungan dengan semua orang baik pekerja dengan pekerja, pekerja dengan atasan, pekerja dengan keluarga ataupun dengan lingkungan sosialnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pekerja ditempat kerja mereka.

## 2. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pekerja sendiri yang dapat mempengaruhi beban kerja. Tingginya beban kerja membuat tubuh individu bereaksi. Reaksi tersebut disebut dengan *strain*. *Strain* bisa diukur baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian *strain* secara objektif dilakukan dengan cara melihat perubahan yang terjadi terhadap reaksi fisiologis, sedangkan penilaian secara subjektif yaitu dengan cara melihat perubahan reaksi psikologis dan juga perubahan dari perilaku individu yang berkaitan dengan keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya.

Faktor internal diantaranya:

- 1. Faktor somatis: gender, usia, ukuran tubuh, keadaan kesehatan individu dan juga status gizi.
- 2. Faktor psikis: motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja karyawan (Koesomowidjojo, 2017):

### 1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud yakni seberapa paham seorang pekerja dalam memahami pekerjaan mereka. Hal ini menentukan seberapa jauh mereka mampu memberikan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, sebuah instansi harusnya memiliki SOP (*Standard Operating Procedure*) sehingga semua pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan baik, mungurangi terjadiya kesalahan dan kecelakaan kerja, meningkatkan komunikasi dengan atasan maupun rekan kerja, memudahlan dalam mengambil keputusan serta dapat mengurangi beban kerja dan memudahkan proses evaluasi dari semua tindakan yang dilakukan.

### 2. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja yakni waktu yang digunakan untuk bekerja. Suatu instansi/perusahaan yang menerapkan SOP tentu dapat mengurangi beban kerja karyawannya. Berbeda halnya apabila suatu instansi/perusahaan tidak memiliki atau tidak menerapkan SOP, maka dapat berpengaruh terhadap beban kerja yang dirasakan karyawan.

### 3. Target yang harus dicapai

Target yang harus dicapai yakni target yang ditetapkan oleh perusahaan/instansi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap beban kerja. Semakin sedikit target waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan menimbulkan beban kerja tinggi bagi

karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres pada pekerja, konsentrasi menurun, banyaknya keluhan dari pasien, dan meningkatnya absensi, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan rasa bosan dan konsentrasi menurun. Beban kerja yang terlalu tinggi dan terlalu rendah akan membawa dampak yang sama bagi karyawan yaitu dapat menurunkan angka produktivitas karyawan.

#### **2.5.4. Dampak Beban Kerja**

Beberapa indikasi yang timbul pada seseorang akibat beban kerja mental berlebih, diantaranya (Sugiono *et al.* 2018 ):

##### **1. Indikasi Fisik**

Beberapa hal yang terjadi pada fisik seseorang akibat beban mental berlebih yaitu sakit perut, sakit kepala, kaku leher bagian belakang samapai pada bagian punggung, mudah terkejut, mengalami gangguan tidur, dan lain-lain.

##### **2. Indikasi Mental**

Sulit mempertahankan konsentrasi, mudah lupa, tersinggung, marah, sering merasa cemas, was-was, gelisah bahkan putus asa. cIndikasi SosialIndikasi sosial yang dimaksud yaitu efek pada kehidupan sosial seperti menghindar dan menarik diri dari lingkungan sekitar, merokok dan minum-minuman alkohol.

## **2.6. Kinerja Karyawan**

### **2.6.1. Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menurut Wibowo (2017) adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

### **2.6.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron (1998: 16) dalam Wibowo (2017), yaitu sebagai berikut:

*Personal factors*, ditentukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

1. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manager dan *team leader*.
2. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
3. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
4. *Contextual/Situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.



### **2.6.3. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, (2002:68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sedangkan Harvard Business Essentials (2006) dalam Wibowo (2017) mengungkapkan bahwa karakteristik suatu tujuan yang efektif adalah sebagai berikut:

1. *Recognized as important* (dikenal penting).
2. *Clear* (dinyatakan dengan jelas).
3. *Written in specific terms* (tertulis dengan terminologi spesifik).
4. *Measurable and framed in time* (dapat diukur dan ditentukan waktunya).
5. *Aligned with organizational strategy* (diselaraskan dengan strategi organisasi).
6. *Achievable but challenging* (dapat dicapai tetapi menantang).
7. *Supported by appropriate reward* (didukung oleh reward yang tepat).

Untuk dapat menyelesaikan tujuan secara efektif diperlukan empat langkah, yaitu:

1. Memecah masing-masing tujuan kedalam tugas spesifik dengan hasil yang jelas.
2. Merencanakan pelaksanaan dari tugas tersebut disertai jadwal waktu.
3. Menggabungkan sumber daya yang diperlukan untuk memenuhi setiap tugas.
4. Melaksanakan rencana. (Harvard Business Essential (2006) dalam Wibowo (2017).

#### **2.6.4. Pengukuran Kinerja**

Terkait dengan ukuran dan standar kinerja David Devries *et al.* (1981) dalam Sudarmanto (2015) menyatakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja ada 3 (tiga) pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan *personality trait*, yaitu dengan mengukur: kepemimpinan, inisiatif dan sikap.
2. Pendekatan perilaku, yaitu dengan mengukur: umpan balik, kemampuan presentasi, respons terhadap keluhan pelanggan.
3. Pendekatan hasil, yaitu dengan mengukur: kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal, peningkatan produksi/penjualan.

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, standar pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur 4 hal, yaitu :

1. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.

2. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat/karakter pribadi (*traits*).
3. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
4. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.

Armstrong (2003) dalam Sudarmanto (2015) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai. Menurutnya ada 4 jenis pengukuran kinerja, yaitu :

1. Ukuran uang, yang mencakup pendapatan, pendapatan dan pengembalian (*rate of return*).
2. Ukuran upaya atau dampak, yang mencakup pencapaian sasaran, penyelesaian proyek, tingkat pelayanan, serta kemampuan mempengaruhi perilaku rekan kerja dan pelanggan.
3. Ukuran reaksi, yang menunjukkan penilaian rekan kerja, pelanggan atau pemegang pekerjaan lainnya.
4. Ukuran waktu, yang menunjukkan pelaksanaan kinerja dibandingkan jadwal, batas akhir, kecepatan respons, atau jumlah pekerjaan sasaran.

#### **2.6.5. Indikator Kinerja**

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan

bermanfaat baik bagi banyak pihak. Adapun survei literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut :

John Miner (1998) dalam Sudarmanto (2015), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari 4 dimensi kinerja diatas, dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu: kualitas hasil, kuantitas keluaran, dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu: penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerja sama. Dari 4 dimensi kinerja tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu.

Bernadin (2001) dalam Sudarmanto (2015) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. *Quality* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau

memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

5. *Need for supervision* dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. *Inerpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

## **2.7. Penelitian Sebelumnya**

### **2.7.1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan**

Mengenai keterkaitan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan, terdapat sejumlah penelitian yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Cendani dan Tjahjaningsih (2015) melakukan penelitian pada kantor pusat Bank Jateng dengan jumlah populasi penelitian adalah pegawai kantor pusat Bank Jateng sebanyak 293 orang. Sampel penelitian sebanyak 130 orang, Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sejenis oleh Handoyo dan Setiawan (2017) melakukan penelitian pada sebuah perusahaan dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 50 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Agus Hali (2018) melakukan penelitian pada sebuah perusahaan dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Yusuf *et al.* (2019) melakukan penelitian pada sebuah perusahaan dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 35 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **2.7.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Mengenai keterkaitan antara beban kerja dengan kinerja karyawan, terdapat sejumlah penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Setiawan (2016) melakukan penelitian pada sebuah perusahaan dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sejenis dilakukan oleh Paramita Dewi (2017) melakukan penelitian pada kantor Bupati Tabanan dengan jumlah sampel sebanyak 76 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

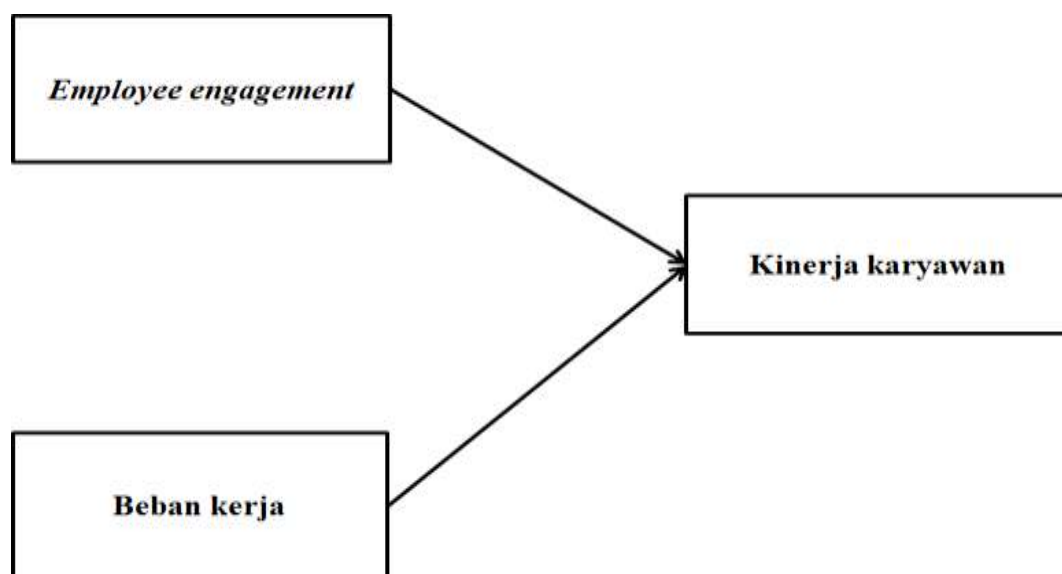
Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Lukito *et al.* (2019) melakukan penelitian pada sebuah perusahaan dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Pramudia *et al.* (2020) melakukan penelitian pada sebuah Bank dengan jumlah sampel 35 orang karyawan. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## 2.8. Model Analisis dan Hipotesis

Mengacu pada kerangka teoritis yang penulis susun dapat dikemukakan model analisis seperti yang tercantum pada gambar berikut:



Gambar 2.1. Model Analisis

### 2.8.1. Hipotesis

Berdasarkan studi sebelumnya dan model analisis dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : *Employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah *employee engagement* dan beban kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

#### **3.2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Daese Garmin Bandung Jl. H. Ibrahim Adjie 90, Kiaracandong, Bandung.

##### **3.2.1. Sejarah PT. Daese Garmin Bandung**

PT. Daese Garmin didirikan pada 15 Maret 1988, perusahaan patungan dengan Segye Corporation (Daewoo Group), Korea. Selama pertumbuhannya, usaha patungan berakhir pada tahun 1992 dan perusahaan induknya, Metro Group, mengambil alih manajemen sepenuhnya sejak saat itu. Produk inti kami adalah *Men's Suit*, di mana memiliki pengalaman yang sangat panjang dan mendalam. Di Indonesia PT. Daese Garmin membuat setelan pria pertama dan terbaik. Karena kebutuhan pasar PT. Daese Garmin juga memproduksi jas dan rompi pria. PT. Daese Garmin adalah salah satu manufaktur dan eksportir yang paling dapat diandalkan untuk pakaian pria berkualitas tinggi.

PT Daese Garmin adalah salah satu tempat penimbunan berikat di wilayah pengawasan KPPBC TMP A Bandung. Perusahaan ini bergerak di industri *garment* dengan hasil produksi berupa *men and women's suit*.



Perekonomian dunia dengan persaingan yang sangat ketat dan kebijakan pemerintah juga agresifitas pemerintah tentang hubungan bilateral dengan negara lain menjadi kunci keberhasilan perusahaan-perusahaan dalam negeri terutama yang padat karya. Kondisi perekonomian dunia yang berubah-ubah, dan kebijakan pemerintah terutama di bidang ketenagakerjaan yang saat itu dianggap kurang berpihak kepada perusahaan, sempat membawa dampak yang tidak menguntungkan bagi perusahaan. Namun ditengah segala kesulitan PT. Daese Garmin terus berusaha melakukan *continues improvement* terutama dalam hal kualitas dan efisiensi. Hal ini yang membuat PT Daese Garmin masih bertahan hingga saat ini.

Area pabrik PT. Daese Garmin Bandung yaitu :

- Tanah: 58.000 meter persegi
- Bangunan: 20.000 meter persegi
- Jumlah Mesin: 3.000 mesin
- Jalur produksi: 26 baris
- Jumlah Macines / Lines: 60-80 mesin

Jenis Produk: Pakaian Pria (jas, blazer, celana, mantel top, rompi)

Kapasitas produksi: Blazer Terbangun: 170.000 pcs / bulan

Celana: 170.000 pcs / bulan

Waktu produksi: 30-45 hari

Mesin:

- Mesin jahit otomatis berkecepatan tinggi industri merek Juki dan Brother
- Program komputer menekan mesin merek Weishi.

Sumber daya manusia yang kompeten, didukung oleh peralatan canggih dengan teknologi modern sepertinya menjadi hal mutlak bagi PT Daese Garmin untuk dapat menghasilkan produk yang mampu bersaing secara kualitas dengan produk-produk buatan luar negeri lainnya. Manajemen penyimpanan barang jadi dibuat sedemikian rupa dengan teknologi yang sangat baik, diterapkan dengan menggunakan mesin yang mampu menata/menggantung pakaian dengan sangat efisien, sehingga memudahkan pada saat *stuffing* untuk ekspor.

### **3.3. Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis.

Dalam penelitiann ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Metode deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal-hal lain yang sudah disebutkan dan peneliti tidak mengubah, menambah atau mengadakan manipulasi terhadap objek atau wilayah penelitian (Arikunto, 2013:13).

Analisis dilakukan untuk menguji adanya hubungan pengaruh *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan antara variabel *employee engagement* dan beban kerja sebagai variabel bebas, dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

### **3.3.1. Unit Analisis**

Unit analisis merupakan tingkat kesatuan data yang dianalisis dalam penelitian. Unit analisis yang ditentukan berdasarkan pada rumusan masalah atau pertanyaan penelitian, elemen penting dalam desain penelitian karena mempengaruhi proses pemilihan, pengumpulan dan analisis data (Sugiyono, 2016:244). Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*.

### **3.3.2. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.2.1. Populasi**

Sugiyono (2017:80) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*.

#### **3.3.2.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* yang berjumlah 50 orang.

### **3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel**

#### **3.3.3.1. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2017:81). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

#### **3.3.3.2. Penentuan Ukuran Sampel**

Dalam menentukan ukuran sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang mana jumlah karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* yang berjumlah 50 orang akan di jadikan sampel (Sugiyono, 2017:124).

Roscoe dalam Sugiyono (2017:90) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian seperti berikut :

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30-500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (*independen + dependen*), maka jumlah anggota sampel =  $10 \times 5 = 50$ .

4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing sampai dengan 20.

#### **3.3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Penentuan metode pengumpulan data harus relevan dengan masalah penelitian dan karakteristik sumber data serta bagaimana alasan-alasan rasional mengapa metode pengumpulan data itu digunakan (Sujarweni, 2014:45). Sumber data yang penulis peroleh adalah melalui pembagian kuesioner, observasi dan studi pustaka.

##### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017: 142). Teknik ini membantu melengkapi data-data yang dibutuhkan penulis untuk mencari data yang sesuai dengan tujuan penulis. Kuesioner yang dibagikan bersifat tertutup. Metode penyebarannya adalah secara tidak langsung yaitu melalui google form yang telah disiapkan. Kuesioner yang dibagikan terdiri atas dua bagian, bagian pertama adalah identitas responden dan bagian kedua adalah pertanyaan atau pernyataan mengenai *employee engagement*, beban kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Observasi

Observasi adalah sebagai teknik pengumpulan data dan mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner (Sugiyono, 2017: 145).

## 3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode yang dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen referensi yang ada kaitanya dengan penelitian yang dilakukan (Sujarweni, 2015: 95).

### **3.3.5. Jenis Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini antara lain:

#### 1. Sumber Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:137). Proses pemerolehan data berasal dari kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh responden dari objek penelitian.

#### 2. Sumber Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:137). Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi atau perusahaan, internet, studi pustaka, penelitian terdahulu dan artikel yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

### **3.3.6. Operasionalisasi Variabel**

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel *independent* dan variabel *dependent*. Menurut Sugiyono (2017:39), variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari

sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya. Variabel penelitian di bagi menjadi dua, yaitu:

1. Variabel *independent* atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau *independent* adalah *employee engagement* dan beban kerja.
2. Variabel *dependent* atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai yang di diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur–unsur yang menjadi dasar penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel. Secara lebih rinci, definisi operasionalisasi variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1. Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Item
1.	<i>Employee Engagement</i>	Keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama menunjukkan kinerja mereka (Kahn, 1990) dalam Schaufeli, 2013.	<i>Vigor</i> <i>Dedication</i> <i>Absorption</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
2.	Beban Kerja	Tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang (Gibson dan Ivancevich, 1993) dalam Lukito dan Alriani, (2019).	Faktor eksternal : Tugas Organisasi kerja Lingkungan kerja Faktor internal : Stressor	1 2 3 4 5

Tabel 3. 1. Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Item
3.	Kinerja karyawan	Catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (Bernardin dan Russel (2001) dalam Mathis dan Jackson (2006:378).	Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian	1 2 3 4 5 6

### 3.3.7. Instrumen Pengukuran

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut menggunakan kuesioner secara personal dengan kuesioner employee engagement sebanyak 12 item pernyataan yang mengadaptasi dari Schaufeli *et al.* (2006) dan kuesioner beban kerja sebanyak 5 item yang mengadaptasi dari Kim *et al.* (1996) serta kuesioner kinerja karyawan sebanyak 6 item pernyataan yang mengadaptasi dari Porter *et al.* (1997).

Instrumen pengukuran dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Sugiyono (2017:93) mengemukakan, bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.



Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif. Pertanyaan dan pertanyaan tersebut di beri bobot sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skala Pengukuran variabel

Pilihan jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Seuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Data diolah peneliti 2020

### 3.3.8. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Instrumen pengukuran atau kuesioner merupakan hasil adaptasi, maka sebelum digunakan untuk analisis instrumen pengukuran, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Dalam penelitian ini untuk melakukan pengujian kualitas instrumen pengukuran, penulis melakukan uji validitas serta uji realibilitas pada penelitian yang dilakukan.

#### 3.3.8.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 267), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Validitas instrumen dapat diketahui melalui pengujian internal. Sebuah instrument mempunyai validitas internal apabila setiap bagian instrument mendukung misi instrument secara keseluruhan, yaitu mengungkap data dari variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas ini bisa menggunakan korelasi *product-moment pearson*.

Rumus korelasi person adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017: 267).

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :  $r_{xy}$  = Indeks korelasi  
 $n$  = Jumlah sampel  
 $x$  = Skor variabel  
 $y$  = Skor total dari variabel

Selanjutnya apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Jika  $r_{xy} > 0,30$  maka item-item pernyataan dari instrumen tersebut dinyatakan valid (Sugiono, 2017:126).

### **3.3.8.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji instrumen dan hasil penelitian agar data tetap konsisten dalam berbagai waktu yang berbeda sehingga data dapat di percaya dan diandalkan. Dengan demikian instrumen yang reliabel berarti instrumen yang sudah digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama dan menghasilkan data yang sama. Kemudian hasil penelitian yang reliabel adalah hasil penelitian yang terdapat kesamaan dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2017:268).

Teknik pengujian reliabilitas dapat menggunakan rumus *cronbach alpha* yaitu sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:  $r_{11}$  = Reabilitas Instrumen  
 $K$  = Jumlah item instrumen  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians item  
 $\sigma_t^2$  = Varians total

*cronbach alpha* > 0,60.

### 3.3.9. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis deskriptif di dasarkan pada skala penilaian yang dicari dengan cara menentukan rentang skala dengan menggunakan rumus rentang skala (Umar, 2014 : 164) yaitu sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(m-1)}{1}$$

Keterangan:  $Rs$  = Rentang Skala  
 $m$  = Jumlah alternatif jawaban tiap item  
 $n$  = Jumlah sampel

Instrumen untuk mengukur variabel *employee engagement*, beban kerja dan kinerja karyawan jumlah alternatif jawaban setiap itemnya sama, maka perhitungannya pun sama pula. Perhitungan rentang skala variabel *employee engagement* dan beban kerja yaitu :

$$Rs = \frac{50(5-1)}{5} = 40$$

Skor yang paling rendah yaitu :

$$50 \times 1 = 50$$

Skor yang paling tinggi yaitu :

$$50 \times 5 = 250$$

Dari perhitungan diatas, rentang skala untuk variabel *employee engagement*, beban kerja dan kinerja karyawan adalah 40, dengan skor yang paling rendah adalah 50 dan skor yang paling tinggi 254.

Tabel Tabel 3.3. di bawah ini menjelaskan kriteria yang digunakan untuk mengukur variabel *employee engagement*, beban kerja dan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3. Kriteria Pengukuran Variabel

Skor	Kriteria
50 - 90	Sangat Rendah
90 - 130	Rendah
130 - 170	Netral
170 - 210	Tinggi
210 - 250	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti 2020

### 3.3.9.1. Rata-rata dan Deviasi Standar

Seberapa jauh nilai pengamatan tersebar di sekitar nilai rata-rata, dinamakan variasi atau disperse dari data. Ukuran variasi banyak jenisnya, tetapi yang sering dipergunakan adalah *variance* atau standar deviasi. Standar deviasi adalah akar dari *variance*, yaitu:

$$s = \sqrt{Vx}$$
$$s = \sqrt{\frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

$Vx$  = Variance

$Xi$  = Nilai pengamatan ke-i

N = Jumlah pengamatan

S = Standar deviasi

### 3.3.9.2. Analisis Korelasi

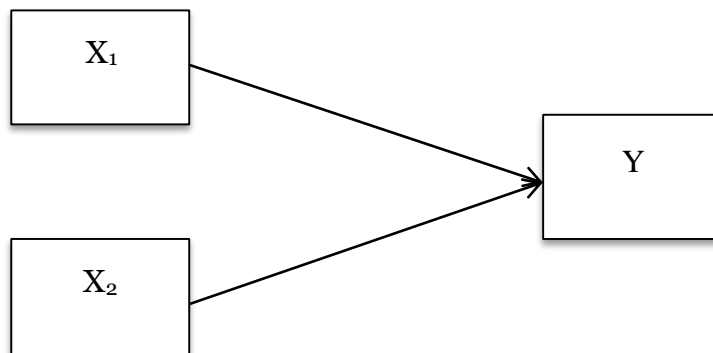
Menurut Ridwan (2015: 227), analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi akan terdapat dalam baris  $-1 \leq r \leq +1$ , yang akan menghasilkan kemungkinan sebagai berikut :

1.  $r$  bernilai positif, menunjukkan adanya pengaruh yang positif atau adanya korelasi langsung antara dua variabel yang diuji. Artinya bila variabel  $X$  bernilai kecil, maka akan berpasangan dengan variabel  $Y$  yang bernilai kecil juga, dan sebaliknya jika variabel  $X$  bernilai besar pula.  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , dua variabel yang diteliti akan sangat kuat secara positif.
2.  $r$  bernilai negatif, ini menyatakan bahwa terjadi korelasi negatif atau korelasi invers antar dua variabel yang diteliti. Artinya bila variabel  $X$  bernilai kecil, maka akan berpengaruh dengan variabel  $Y$  yang bernilai besar juga, dan sebaliknya jika variabel  $X$  bernilai lebih besar, maka akan berpasangan dengan variabel  $Y$  yang kecil pula. Jika  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi dua variabel yang diteliti akan sangat kuat secara negatif.
3.  $r = 0$ , atau mendekati  $0$ , artinya bahwa korelasi antara dua variabel yang diteliti lemah atau bahkan tidak ada korelasi sama sekali.

### 3.3.10. Pengujian Hipotesis

Model pemecahan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda merupakan analisis regresi, di mana beberapa variabel eksplanatori digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependent (Setiawan dan Ritonga, 2011: 50).

Berdasarkan pada keterangan di atas, maka dapat digambarkan model analisis sebagai berikut:



Gambar 3.1. Pengujian Hipotesis

Keterangan :

X<sub>1</sub> = *Employee engagement*

X<sub>2</sub> = Beban kerja

Y = Kinerja karyawan

Data diuji menggunakan model regresi berganda yaitu dimana beberapa variabel eksplanatori digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependent (Setiawan dan Ritonga, 2011:50).

Dalam penelitian ini, uji-*t* digunakan untuk mengukur kuatnya pengaruh atau signifikansi yang ditimbulkan oleh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial atau terpisah (Riduwan, 2015:229).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

1. *Employee engagement*

$H_0: b_1 = 0$ , *Employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a: b_1 > 0$ , *Employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Beban Kerja

$H_0: b_1 = 0$ , Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a: b_1 > 0$ , Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$ .

1. Jika angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  tidak ditolak.

2. Jika angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

### 3.3.10.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjalankan variasi variabel

dependent sangat terbatas (Riduwan, 2015:228). Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100 \%$$

Dimana: Kd = Koefisien determinasi  
R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi ganda



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Profil Responden

Kuesioner yang di bagikan pada karyawan PT. Daese Garmin Bandung bagian Sewing melalui *google form* sebesar 50 kuesioner. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

##### 4.1.1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1. Profil berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persen (%)
Laki-laki	10	20,0
Perempuan	40	80,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.1 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* diketahui bahwa 20,0% atau 10 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan 80,0% atau 40 orang responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih besar dibanding laki-laki yang bekerja di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*. Hal ini disebabkan karena pekerjaan dibidang *sewing* memerlukan keterampilan dengan baik, secara umum perempuan dipandang lebih terampil daripada laki-laki.

#### 4.1.2. Profil Responden berdasarkan Usia

Penyajian data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2. Profil berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persen (%)
18 – 25	30	60,0
26 – 40	18	36,0
41 – 60	2	4,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.2 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan usia pada karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* diketahui bahwa 60,0% atau 30 orang responden berusia 18-25 tahun, 36,0% atau 18 orang responden berusia 26-40 tahun. 4,0% atau 2 orang responden berusia antara 41-60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* sebagian besar berada pada usia yang produktif yang seharusnya masih memiliki semangat kerja yang relatif tinggi.

#### 4.1.3. Profil Responden berdasarkan Status Marital

Penyajian data responden berdasarkan status marital dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3. Profil berdasarkan Status Marital

Status	Jumlah	Persen (%)
Nikah	27	54,0
Tidak Nikah	23	46,0
Pernah Nikah	0	0,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.3 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan status marital pada karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* diketahui bahwa

54,0% atau 27 orang responden berstatus menikah. 46,0% atau 23 orang responden berstatus tidak menikah, 0,0% atau tidak ada responden yang berstatus pernah menikah. Dengan demikian karyawan di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* didominasi oleh karyawan dengan status menikah.

#### 4.1.4. Profil Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Penyajian data responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4. Profil berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
SMP	8	16,0
SMU/Sederajat	37	74,0
Diploma	2	4,0
Lainya	3	6,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.4 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan pada karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* diketahui bahwa 16,0% atau 8 orang karyawan dengan tingkat pendidikan SMP. 74,0% atau 37 orang karyawan dengan tingkat pendidikan SMU/Sederajat. 4,0% atau 2 orang karyawan dengan tingkat pendidikan diploma. 6,0% atau 3 orang responden berpendidikan lainnya. Tingkat pendidikan karyawan mempresentasikan tingkat pengetahuan, wawasan dan kemampuannya untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan *job description* masing-masing. Sesuai dengan tingkat kebutuhannya tingkat pendidikan SMU/Sederajat lebih banyak di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*.

#### 4.1.5. Profil Responden berdasarkan Lama Kerja

Penyajian data responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.5. Profil berdasarkan Lama kerja

Usia	Jumlah	Persen (%)
Kurang dari 3 tahun	20	40,0
3 - 6 tahun	21	42,0
7 – 10 tahun	8	16,0
Lebih dari 10 tahun	1	2,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, responden yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja 3-6 tahun yang terdiri dari 21 orang atau 42,0% diikuti oleh karyawan yang bekerja selama kurang dari 3 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 40,0% dan karyawan yang bekerja 7-10 tahun terdiri dari 8 orang atau 16,0%. dan yang paling tidak dominan adalah pekerja yang telah bekerja lebih dari 10 tahun yaitu terdiri dari 1 orang atau 2,0%. Hal ini terjadi karena umumnya karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* adalah karyawan kontrak dan perusahaan mempunyai kewenangan memberhentikan karyawan kontrak.

#### 4.1.6. Profil Responden berdasarkan Jumlah Tanggungan

Penyajian data responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6. Profil berdasarkan Jumlah Tanggungan

Usia	Jumlah	Persen (%)
0-2	34	68,0
3-4	13	26,0
5-6	3	6,0
Total	50	100,0

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan jumlah tanggungan pada karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* diketahui bahwa 68,0% atau 34 orang responden mempunyai tanggungan sebanyak 0-2 orang. 26,0% atau 13 orang responden mempunyai tanggungan sebanyak 3-4orang, dan 6,0% atau 3 orang responden mempunyai tanggungan sebanyak 5-6 orang. Hal ini menunjukkan karyaawan di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* di dominasi oleh karyawan yang memiliki jumlah tanggungan keluarga yang sedikit.

#### 4.2. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Pengujian kualitas instrumen berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 responden melalui penyebaran kuesioner. Total pernyataan untuk *employee engagement* terdiri dari 12 pernyataan, beban kerja terdiri dari 5 pernyataan,dan 6 pernyataan untuk kinerja karyawan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada ketiga instrumen pengukuran yakni *employee engagement*, beban kerja dan kinerja karyawan.

#### 4.2.1. Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi  $> 0,30$ , sedangkan jika nilai koefisien korelasi  $< 0,30$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.7. Uji Validitas *Employee Engagement*

Pernyataan	Koefesien	Kriteria	Keterangan
<i>Employee engagement 1</i>	0,764	$> 0,30$	Valid
<i>Employee engagement 2</i>	0,763	$> 0,30$	Valid
<i>Employee engagement 3</i>	0,777	$> 0,30$	Valid
<i>Employee engagement 4</i>	0,572	$> 0,30$	Valid
<i>Employee engagement 5</i>	0,736	$> 0,30$	Valid
<i>Employee engagement 6</i>	0,873	$> 0,30$	Valid
<i>Employee engagement 7</i>	0,738	$> 0,30$	Valid
<i>Employee engagement 8</i>	0,755	$> 0,30$	Valid
<i>Employee engagement 9</i>	0,646	$> 0,30$	Valid
<i>Employee engagement 10</i>	0,368	$> 0,30$	Valid
<i>Employee engagement 11</i>	0,770	$> 0,30$	Valid
<i>Employee engagement 12</i>	0,671	$> 0,30$	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk variabel *employee engagement* yang di ajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,368 – 0,873.

Tabel 4.8. Uji Validitas Beban kerja

Pernyataan	Koefesien	Kriteria	Keterangan
Beban kerja 1	0,584	> 0,30	Valid
Beban kerja 2	0,676	> 0,30	Valid
Beban kerja 3	0,545	> 0,30	Valid
Beban kerja 4	0,729	> 0,30	Valid
Beban kerja 5	0,687	> 0,30	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk variabel beban kerja yang di ajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,545 – 0,729.

Tabel 4.9. Uji Validitas Kinerja karyawan

Pernyataan	Koefesien	Kriteria	Keterangan
Kinerja karyawan 1	0,893	> 0,30	Valid
Kinerja karyawan 2	0,862	> 0,30	Valid
Kinerja karyawan 3	0,837	> 0,30	Valid
Kinerja karyawan 4	0,798	> 0,30	Valid
Kinerja karyawan 5	0,804	> 0,30	Valid
Kinerja karyawan 6	0,811	> 0,30	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk variabel kinerja karyawan yang di ajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,798 -0,893.

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang sudah dapat dipercaya dan yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya, apabila datanya benar-benar sesuai dengan kenyataanya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan. Pengujian reliabilitas dengan teknik *cronbach alpha* mengacu pada kriteria bahwa nilai koefisien yang diperoleh harus lebih besar dari pada 0,60. Hasil analisis untuk uji reliabilitas terhadap instrumen data kuesioner dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.10. Pengukuran Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Employee engagemment</i>	0,906	> 0,60	Reliabel
Beban kerja	0,635	> 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,912	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Hasil perhitungan pada pengujian tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk instrumen *employee engagemment* yaitu sebesar 0,906, nilai koefisien untuk instrumen beban kerja yaitu sebesar 0,635, nilai koefisien untuk instrumen kinerja karyawan sebesar 0,912.

Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran *employee engagemment*, beban kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 yang berarti keempat instrumen tersebut reliabel.



### 4.3. Analisis Deskriptif

Tanggapan responden pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara jelas gambaran mengenai variabel *employee engagement*, beban kerja dan kinerja karyawan berdasarkan responden.

Adapun rentang skor yang digunakan untuk penilaian tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Kriteria Pengukuran Variabel

Skor	Kriteria
50– 90	Sangat Rendah
90–131	Rendah
132–172	Netral
173–213	Tinggi
214-254	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dengan membandingkan nilai bobot jawaban responden dengan nilai bobot standar tersebut, maka diketahui gambaran responden berdasarkan masing-masing variabel baik itu *employee engagement*, beban kerja dan kinerja karyawan apakah tergolong sangat tidak memuaskan, kurang memuaskan, netral, memuaskan atau sangat memuaskan.

#### 4.3.1. Tanggapan Responden

#### 4.3.2. Tanggapan Responden terhadap *Employee Engagement*

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner *employee engagement* adalah sebanyak 12 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut:

## 1. Merasa Penuh Energi

Tabel 4.12 Merasa Penuh Energi

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	1	2,0	1
2	2	4,0	4
3	16	32,0	48
4	14	28,0	56
5	17	34,0	85
Total	50	100,0	194
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.12 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan netral sebanyak 16 orang atau 32,0% dan diikuti oleh tanggapan setuju sebanyak 14 orang atau 28,0% serta tanggapan sangat setuju sebanyak 17 orang atau 34,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 194, nilai tersebut berada pada rentang 173 – 213 atau dengan kriteria “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* saat ditempat kerja merasa penuh energi.

## 2. Merasa Kuat dan Bersemangat

Tabel 4.13 Merasa Kuat dan Bersemangat

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	2	4,0	2
2	1	2,0	2
3	17	34,0	51
4	15	30,0	60
5	15	30,0	75
Total	50	100,0	190
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.13 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan netral sebanyak 17 orang atau 34,0% dan diikuti oleh tanggapan setuju sebanyak 15 orang atau 30,0% serta tanggapan sangat setuju sebanyak 15 orang

atau 30,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 190, nilai tersebut berada pada rentang 173 – 213 atau dengan kriteria “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* merasa kuat dan bersemangat saat bekerja.

### 3. Bersemangat untuk pergi bekerja

Tabel 4.14 Bersemangat Untuk Pergi Bekerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	2	4,0	2
2	7	14,0	14
3	11	22,0	33
4	16	32,0	64
5	14	28,0	70
Total	50	100,0	183
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.14 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan netral sebanyak 11 orang atau 22,0% dan diikuti oleh tanggapan setuju sebanyak 16 orang atau 32,0% serta tanggapan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 28,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 183, nilai tersebut berada pada rentang 173 – 213 atau dengan kriteria “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* ketika bangun di pagi hari merasa bersemangat untuk pergi bekerja.

#### 4. Ketahanan dalam pekerjaan

Tabel 4.15 Ketahanan Dalam Pekerjaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	3	6,0	3
2	6	12,0	12
3	14	28,0	42
4	14	28,0	56
5	13	26,0	65
Total	50	100,0	178
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.15 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan netral sebanyak 14 orang atau 28,0% dan diikuti oleh tanggapan setuju sebanyak 14 orang atau 26,0% serta tanggapan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 26,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 178, nilai tersebut berada pada rentang 173 – 213 atau dengan kriteria “tinggi”. Namun hal ini perlu diperhatikan karena karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* yang menyatakan netral sama besarnya dengan yang menyatakan setuju terkait dengan bekerja dengan waktu yang lama.

#### 5. Pekerjaan yang penuh makna dan tujuan

Tabel 4.16 Pekerjaan Yang Penuh Makna dan tujuan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	4	8,0	4
2	4	8,0	8
3	13	26,0	39
4	15	30,0	60
5	14	28,0	70
Total	50	100,0	181
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.16 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan netral sebanyak 13 orang atau 26,0% dan diikuti oleh tanggapan setuju sebanyak 15 orang atau 30,0% serta tanggapan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 28,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 181, nilai tersebut berada pada rentang 173 – 213 atau dengan kriteria “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* menemukan pekerjaan yang dilakukan dengan penuh makna dan tujuan.

#### 6. Antusias dengan pekerjaan

Tabel 4.17 Antusias dengan Pekerjaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	2	4,0	2
2	4	8,0	8
3	14	28,0	42
4	18	36,0	72
5	12	24,0	60
Total	50	100,0	184
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.17 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan netral sebanyak 14 orang atau 28,0% dan diikuti oleh tanggapan setuju sebanyak 18 orang atau 36,0% serta tanggapan sangat setuju sebanyak 12 orang atau 24,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 184, nilai tersebut berada pada rentang 173 – 213 atau dengan kriteria “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya.

7. Pekerjaan yang menginspirasi

Tabel 4.18 Pekerjaan Yang Menginspirasi

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	3	6,0	3
2	7	14,0	14
3	12	24,0	36
4	18	36,0	72
5	10	20,0	50
Total	50	100,0	175
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.18 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan netral sebanyak 12 orang atau 24,0% dan diikuti oleh tanggapan setuju sebanyak 18 orang atau 36,0% serta tanggapan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 20,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 175, nilai tersebut berada pada rentang 173 – 213 atau dengan kriteria “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* menginspirasi diri mereka sendiri.

8. Bangga dengan pekerjaan

Tabel 4.19 Bangga dengan Pekerjaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	2	4,0	2
2	3	6,0	6
3	12	24,0	36
4	22	44,0	88
5	11	22,0	55
Total	50	100,0	187
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.19 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan netral sebanyak 12 orang atau 24,0% dan diikuti oleh tanggapan setuju sebanyak 22 orang atau 44,0% serta tanggapan sangat setuju sebanyak 11 orang

atau 22,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 187, nilai tersebut berada pada rentang 173 – 213 atau dengan kriteria “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukannya.

#### 9. Waktu terasa cepat berlalu

Tabel 4.20 Waktu Terasa Capat Berlalu

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	1	2,0	1
2	2	4,0	4
3	12	24,0	36
4	20	40,0	80
5	15	30,0	75
Total	50	100,0	196
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.20 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan netral sebanyak 12 orang atau 24,0% dan diikuti oleh tanggapan setuju sebanyak 20 orang atau 40,0% serta tanggapan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 30,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 196, nilai tersebut berada pada rentang 173 – 213 atau dengan kriteria “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* merasa waktu cepat berlalu ketika mereka bekerja.

10. Melupakan hal-hal di sekitarnya

Tabel 4.21 Melupakan Hal-hal di sekitarnya

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	1	2,0	1
2	6	12,0	12
3	16	32,0	48
4	16	32,0	64
5	11	22,0	55
Total	50	100,0	180
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.21 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan netral sebanyak 16 orang atau 32,0% dan diikuti oleh tanggapan setuju sebanyak 16 orang atau 32,0% serta tanggapan sangat setuju sebanyak 11 orang atau 22,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 180, nilai tersebut berada pada rentang 173 – 213 atau dengan kriteria “tinggi”. Namun hal ini perlu diperhatikan karena karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* yang menyatakan netral sama besarnya dengan yang menyatakan setuju terkait dengan melupakan hal-hal disekitar pada saat bekerja.

11. Bekerja dengan intens

Tabel 4.22 Bekerja Dengan Intens

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	4	8,0	4
2	11	22,0	22
3	15	30,0	45
4	13	26,0	52
5	7	14,0	35
Total	50	100,0	158
Kriteria	Netral		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.22 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 11 orang atau 22,0% dan diikuti oleh tanggapan



netral sebanyak 15 orang atau 30,0% serta tanggapan setuju sebanyak 13 orang atau 26,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 158, nilai tersebut berada pada rentang 132 – 172 atau dengan kriteria “netral”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* lebih dominan bekerja dengan intens.

## 12. Pekerjaan adalah bagian dari diri

Tabel 4.23 Pekerjaan Adalah Bagian Dari Diri

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	1	2,0	1
2	6	12,0	12
3	12	24,0	36
4	24	48,0	96
5	7	14,0	35
Total	50	100,0	180
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.23 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan netral sebanyak 12 orang atau 24,0% dan diikuti oleh tanggapan setuju sebanyak 24 orang atau 48,0% serta tanggapan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 14,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 180, nilai tersebut berada pada rentang 173 – 213 atau dengan kriteria “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* merasa pekerjaan yang mereka kerjakan merupakan bagian dari diri mereka.

Tabel 4.24. Resume Total Skor *Employee Engagement*

Item	Skor	Kriteria
Merasa Penuh Energi	194	Tinggi
Merasa Kuat dan Bersemangat	190	Tinggi
Bersemangat Untuk Pergi Bekerja	183	Tinggi
Ketahanan Dalam Pekerjaan	178	Tinggi
Pekerjaan Yang Penuh Makna Dan Tujuan	181	Tinggi
Antusias dengan Pekerjaan	184	Tinggi
Pekerjaan Yang Menginspirasi	175	Tinggi
Bangga dengan Pekerjaan	187	Tinggi
Waktu Terasa Cepat Berlalu	196	Tinggi
Melupakan Hal-hal Di Sekitarnya	180	Tinggi
Bekerja Dengan Intens	158	Netral
Pekerjaan Adalah Bagian Dari Diri	180	Tinggi
Rata-rata	182,2	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Sesuai dengan data tabel 4.24 dapat dilihat skor tertinggi untuk dimensi *employee engagement* adalah sebesar 196 pada item waktu terasa cepat berlalu ketika bekerja. Skor terendah sebesar 158 yaitu pada item bekerja dengan intens. Hasil perhitungan rata-rata adalah 182,2 skor tersebut pada rentang 173 - 213 atau berada pada kriteria “tinggi” maka dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Daese Garmin Bandung bagian Dept. Sewing PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* memiliki *employee engagement* yang tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa *employee engagement* yang dimiliki karyawan Dept. *Sewing* mampu mempengaruhi kinerja di perusahaan.

### 4.3.2. Tanggapan Responden terhadap Beban Kerja

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner beban kerja sebanyak 5 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut :

1. Tidak memiliki waktu yang cukup

Tabel 4.25. Tidak Memiliki Waktu yang Cukup

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	7	14,0	7
2	20	40,0	40
3	16	32,0	48
4	7	14,0	98
5	0	0	0
Total	50	100,0	193
\`Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.25 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 20 orang atau 30,0% dan diikuti oleh tanggapan netral sebanyak 16 orang atau 32,0% serta tanggapan setuju sebanyak 7 orang atau 14,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 193, nilai tersebut berada pada rentang 173 – 213 atau dengan kriteria “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya.

## 2. Beban kerja terlalu besar

Tabel 4.26. Beban Kerja Terlalu Besar

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	7	14,0	7
2	16	32,0	32
3	22	44,0	66
4	5	10,0	20
5	0	0	0
Total	50	100,0	125
Kriteria	Rendah		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.26 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang atau 14,0% dan diikuti oleh tanggapan tidak setuju sebanyak 16 orang atau 32,0% serta tanggapan netral sebanyak 22 orang atau 44,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 125, nilai tersebut berada pada rentang 91 – 131 atau dengan kriteria “rendah”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* merasa beban kerja yang diberikan tidak terlalu besar.

## 3. Harus bekerja sangat cepat

Tabel 4.27. Harus Bekerja Sangat Cepat

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	16	32,0	16
2	22	44,0	44
3	10	20,0	30
4	2	4,0	8
5	0	0	0
Total	50	100,0	98
Kriteria	Rendah		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.27 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang atau 32,0% dan diikuti oleh tanggapan tidak setuju sebanyak 22 orang atau 44,0% serta tanggapan netral

sebanyak 10 orang atau 20,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 98, nilai tersebut berada pada rentang 91 – 131 atau dengan kriteria “rendah”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* tidak bisa bekerja dengan sangat cepat.

4. Tidak memiliki keleluasaan

Tabel 4.28. Tidak Memiliki Keleluasaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	2	40,0	2
2	16	32,0	32
3	27	54,0	81
4	5	10,0	20
5	0	0	0
Total	50	100,0	135
Kriteria	Netral		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.28 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 16 orang atau 32,0% dan diikuti oleh tanggapan netral sebanyak 27 orang atau 54,0% serta tanggapan setuju sebanyak 5 orang atau 10,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 135, nilai tersebut berada pada rentang 132 – 172 atau dengan kriteria “netral”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* lebih dominan tidak memiliki keleluasaan yang mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan.

5. Atasan tidak memberikan dukungan

Tabel 4.29. Atasan Tidak Memberi Dukungan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	5	10,0	5
2	19	38,0	38
3	18	36,0	54
4	5	10,0	20
5	3	6,0	15
Total	50	100,0	132
Kriteria	Netral		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.29 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 19 orang atau 38,0% dan diikuti oleh tanggapan netral sebanyak 18 orang atau 36,0% serta tanggapan setuju sebanyak 5 orang atau 10,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 132, nilai tersebut berada pada rentang 132 – 172 atau dengan kriteria “netral”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* merasa beban kerja yang diberikan tidak terlalu besar.

Tabel 4.30. Resume Total Skor Beban Kerja

Item	Skor	Kriteria
Tidak Memiliki Waktu Yang Cukup	193	Tinggi
Beban Kerja Terlalu Besar	125	Rendah
Harus Bekerja Sangat Cepat	98	Rendah
Tidak Memiliki Keleluasaan	135	Netral
Atasan Tidak Memberi Dukungan	132	Netral
Rata-rata	136,6	Netral

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Sesuai dengan data tabel 4.30 dapat dilihat skor tertinggi untuk dimensi beban kerja adalah sebesar 193 pada item tidak memiliki waktu yang cukup. Skor terendah sebesar 98 yaitu pada item harus bekerja sangat cepat. Hasil perhitungan rata-rata adalah 136,6 skor tersebut pada rentang 132 - 172 atau berada pada

kriteria “netral” maka dapat dikatakan bahawa karyawan di bagian Dept. *Sewing* PT. Daese Garmin Bandung lebih dominan pada beban kerja di perusahaan.

#### 4.3.3. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kinerja karyawan sebanyak 6 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut :

1. Kualitas pekerjaan melampaui karyawan lain

Tabel 4.31. Kualitas Pekerjaan Melampaui Karyawan Lain

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	13	26,0	13
2	14	28,0	28
3	18	36,0	54
4	3	6,0	12
5	2	4,0	10
Total	50	100,0	117
Kriteria	Rendah		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.31 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang atau 26,0% dan diikuti oleh tanggapan tidak setuju sebanyak 14 orang atau 28,0% serta tanggapan netral sebanyak 18 orang atau 36,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 117, nilai tersebut berada pada rentang 91 – 131 atau dengan kriteria “rendah”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* kualitas pekerjaannya tidak bisa melampaui karyawan lainnya.

## 2. Kualitas melampaui standar resmi

Tabel 4.32. Kualitas Melampaui Standart Resmi

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	12	24,0	12
2	15	30,0	30
3	17	34,0	51
4	4	8,0	16
5	2	4,0	10
Total	50	100,0	119
Kriteria	Rendah		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.32 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang atau 24,0% dan diikuti oleh tanggapan tidak setuju sebanyak 15 orang atau 30,0% serta tanggapan netral sebanyak 17 orang atau 34,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 119, nilai tersebut berada pada rentang 91 – 131 atau dengan kriteria “rendah”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* kualitas pekerjaannya tidak bisa melampaui standar resmi perusahaan.

## 3. Kuantitas pekerjaan melebihi rata-rata

Tabel 4.33. Kuantitas Pekerjaan Melebihi Rata-rata

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	10	20,0	10
2	12	24,0	24
3	24	48,0	72
4	2	4,0	8
5	2	4,0	10
Total	50	100,0	124
Kriteria	Rendah		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.33 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang atau 20,0% dan diikuti oleh



tanggapan tidak setuju sebanyak 12 orang atau 24,0% serta tanggapan netral sebanyak 24 orang atau 48,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 124, nilai tersebut berada pada rentang 91 – 131 atau dengan kriteria “rendah”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* kuantitas pekerjaannya tidak melebihi rata-rata karyawan lainnya.

4. Berusaha keras dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.34. Berusaha Keras Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	14	28,0	14
2	17	34,0	34
3	17	34,0	51
4	1	2,0	4
5	1	2,0	5
Total	50	100,0	108
Kriteria	Rendah		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.34 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang atau 28,0% dan diikuti oleh tanggapan tidak setuju sebanyak 17 orang atau 34,0% serta tanggapan netral sebanyak 17 orang atau 34,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 108, nilai tersebut berada pada rentang 91 – 131 atau dengan kriteria “rendah”. Namun hal ini perlu diperhatikan karena karyawan Dept. *Sewing* menyatakan tidak setuju sama besarnya dengan netral terkait dengan berusaha keras dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Kemampuan dalam mengendalikan biaya

Tabel 4.35. Kemampuan Dalam Mengendalikan Biaya

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	12	24,0	12
2	11	22,0	22
3	21	42,0	63
4	2	4,0	8
5	4	8,0	20
Total	50	100,0	125
Kriteria	Rendah		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.35 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang atau 24,0% dan diikuti oleh tanggapan tidak setuju sebanyak 11 orang atau 22,0% serta tanggapan netral sebanyak 21 orang atau 42,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 125, nilai tersebut berada pada rentang 91 – 131 atau dengan kriteria “rendah”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* kemampuan mengendalikan biaya-biaya tidak lebih baik dari karyawan lainya.

6. Pengetahuan saya terhadap pekerjaan yang saya hadapi sangat baik

Tabel 4.36. Pengetahuan Terhadap Pekerjaan Sangat Baik

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	14	28,0	14
2	19	38,0	38
3	13	26,0	39
4	2	4,0	8
5	2	4,0	10
Total	50	100,0	109
Kriteria	Rendah		

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Dilihat dari data tabel 4.36 di atas mayoritas responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang atau 28,0% dan diikuti oleh

tanggapan tidak setuju sebanyak 19 orang atau 38,0% serta tanggapan netral sebanyak 13 orang atau 26,0% dari jumlah responden dengan total skor sebesar 109, nilai tersebut berada pada rentang 91 – 131 atau dengan kriteria “rendah”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* pengetahuannya terhadap pekerjaan rendah.

Tabel 4.37. Resume Total Skor Kinerja Karyawan

Item	Skor	Kriteria
Kualitas Pekerjaan Lebih Baik	117	Rendah
Kualitas Pekerjaan Melampaui Standart Resmi	119	Rendah
Kuantitas Pekerjaan Melebihi Rata-rata	124	Rendah
Berusaha Keras Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	108	Rendah
Kemampuan Dalam Mengendalikan Biaya	125	Rendah
Pengetahuan Dalam Pekerjaan	109	Rendah
Rata-rata	117	Rendah

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Sesuai dengan data tabel 4.37 dapat dilihat skor tertinggi untuk dimensi kinerja karyawan adalah sebesar 125 pada item kemampuan dalam mengendalikan biaya. Skor terendah sebesar 108 yaitu pada item berusaha keras dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil perhitungan rata-rata adalah 117 skor tersebut pada rentang 91 - 131 atau berada pada kriteria “rendah” maka dapat dikatakan bahwa karyawan di bagian Dept. *Sewing* PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* memiliki kinerja yang rendah.

#### 4.3.4. Rata-rata, Deviasi Standar dan Korelasi antar Variabel

##### 4.3.4.1. Rata-rata dan Deviasi Standar

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil dari perhitungan rata-rata dan deviasi standar yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.38. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
<i>Employee Engagement</i>	50	3,6433	0,75556
Beban Kerja	50	2,4520	0,55374
Kinerja Karyawan	50	2,3400	0,86633

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Pada tabel 4.38 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi dalam penelitian ini yaitu variabel *employee engagement* sebesar 3,6433 dan terendah yaitu variabel kinerja karyawan sebesar 2,3400. Sedangkan untuk rata-rata variabel *employee engagement*, beban kerja dan kinerja karyawan yaitu sebesar 2,8117.

Nilai deviasi standar setiap variabel, angka tertinggi dimiliki oleh variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,86633 dan angka terendah dimiliki oleh variabel beban kerja yaitu sebesar 0,55374. Dengan ini menunjukkan semakin tinggi nilai deviasi standar maka semakin tidak stabil variabel tersebut.

#### 4.3.4.2. Korelasi antar Variabel

Perhitungan korelasi digunakan untuk melihat keeratan hubungan anatara variabel yang dikaji. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenknik *person correlation*. Hasil dari perhitungan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.39. Korelasi antar Variabel

		<i>Employee Engagement</i>	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
<i>Employee Engagement</i>	Pearson Correlation	1	-0,037	0,273
	Sig. (2-tailed)	50	0,799	0,055
Beban Kerja	Pearson Correlation	-0,037	1	-0,433**
	Sig. (2-tailed)	0,799	50	0,002
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,273	-0,433**	1
	Sig. (2-tailed)	0,055	0,002	50

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.39 didapat koefisien korelasi antara *employee engagement*, dan beban kerja diukur dengan variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Besar korelasi antara variabel *employee engagement* dengan kinerja karyawan adalah 0,273 dan signifikansi pada level 0,055. Karena level signifikan yaitu di atas 0,05, maka dapat dikatakan bahwa korelasi antara variabel *employee engagement* dengan variabel kinerja karyawan adalah negatif.
2. Besar korelasi antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan adalah -0,433 dan signifikansi pada level 0,002. Karena level signifikan yaitu di bawah 0,05, maka dapat dikatakan bahwa korelasi antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah positif.

#### 4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh positif antara variabel *employee engagement*, beban kerja dan kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, uji statistik yang digunakan adalah uji-*t* atau uji parsial dan koefisien determinasi. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, sedangkan jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  tidak ditolak.

Tabel 4.40. Uji - *t*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,204	0,726		5,791	0,000
<i>Employee Engagement</i>	0,291	0,143	0,257	2,040	0,047
Beban Kerja	-0,654	0,195	-0,424	-3,363	0,002

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan hasil perhitungan seperti yang terlihat pada tabel 4.40 diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut :

Koefisien regresi untuk variabel *employee engagement* adalah sebesar 0,291 dan signifikan pada level 0,047. Karena  $0,047 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan hipotesis dapat dikonfirmasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi untuk variabel beban kerja adalah sebesar -0,654 dan signifikan pada level 0,002. Karena  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan hipotesis tidak dapat dikonfirmasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independent. Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.41. Koefisien Determinasi

R	R Square
0,504 <sup>a</sup>	0,254

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Besarnya koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,504^2 \times 100\% \\ &= 0,254\% \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi menyatakan bahwa perubahan-perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *employee engagement* dan beban kerja sebesar 25,4%. Sisanya 74,6% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

#### 4.5. Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan

##### 4.5.1. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan penulis melalui beberapa pengujian seperti beberapa pengujian hipotesis *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara individual hasil penelitian menunjukkan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut *Triple Creek Associates* (2007) dalam Handoyo (2017) *employee engagement* atau rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasinya adalah hal yang sangat penting bagi organisasi dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu perusahaan. Hasil ini memberikan bukti bahwa *employee engagement* merupakan penentu terhadap kinerja karyawan di Dept. *Sewing* dan rekan kerja lainnya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cendani dan Tjahjaningsih (2015) menemukan bahwa *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ramadhan dan Sembiring (2014) berpendapat bahwa *Employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi dan membuat karyawan memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan melalui peningkatan kinerja. Salah satu dimensi dari *employee engagement* adalah *dedication* yang mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, disertai dengan perasaan antusiasme dan signifikansi, dan dengan rasa bangga dan inspirasi.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahawa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Adityawarman *et.al*, (2015) Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan, dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.



Hasil pengujian ini memberikan bukti bahwa karyawan Departemen sewing kurang memahami informasi serta tujuan dan pemberian beban kerja yang tidak efektif pada Departemen sewing. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiharjo dan Aldata (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Andriani (2014) berpendapat bahwa Pekerjaan yang dikerjakan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial.

Perubahan-perubahan yang mempengaruhi kepuasan kerja pada penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel *employee engagement* dan beban kerja sebesar 25,4%. Hal ini dikatakan bahwa setiap perubahan kepuasan kerja sebesar 25,4% dipengaruhi oleh *employee engagement* dan beban kerja, sisanya sebesar 74,6% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini diantaranya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Definisi kepemimpinan menurut Bush (2008 dan 2011) dalam Usman (2015) adalah tindakan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Riana *et.al*, (2015) menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robinson (1996) dalam Anik dan Arifuddin (2003) komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Penelitian yang dilakukan oleh

Muis *et.al.* (2018) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5.2. Implikasi**

##### **4.5.2.1. Implikasi Teoritis**

Pada pembahasan diatas telah disebutkan bahwa dalam penelitian ini ditemukan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka model teoritis kinerja karyawan yang relevan untuk PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* adalah menempatkan *employee engagement* sebagai prediktor karena pengaruhnya yang positif. Namun, beban kerja tidak perlu dipertimbangkan karena pengaruhnya negatif.

##### **4.5.2.2. Implikasi Praktis**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu jika pimpinan Dept. *Sewing* ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan harus mempertimbangkan *employee engagement* karena hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun beban kerja tidak perlu diperhitungkan karena memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*.

### **4.5.3. Keterbatasan**

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini ada beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Jumlah sampel yang sedikit, yaitu hanya 50 orang responden sehingga penelitian ini tidak dapat di generalisir oleh PT. Daese Garmin Bandung Dept. Sewing.
2. Data analisis hanya berdasarkan persepsi jawaban responden saja dan tidak melakukan observasi secara langsung.
3. Penelitian ini menggunakan data berupa jawaban responden atas pernyataan yang diajukan pada kuesioner penelitian. Hal ini dapat berimplikasi pada (dua) hal yaitu:
  - a. Responden mungkin menjawab pernyataan tidak secara sungguh-sungguh dan cermat dalam menjawabnya.
  - b. Responden mungkin kurang familiar dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan menurut persepsi karyawan di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* termasuk rendah dan yang memberikan nilai terendah pada rendahnya tingkat kinerja karyawan adalah usaha dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. *Employee engagement* menurut persepsi karyawan di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* termasuk tinggi dan yang memberikan nilai tertinggi pada tingginya tingkat *employee engagement* adalah waktu terasa cepat berlalu saat bekerja.
3. Beban kerja menurut persepsi karyawan di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* termasuk netral namun lebih dominan kepada beban kerja yang kuat dan yang memberikan nilai tertinggi pada kuatnya tingkat beban kerja adalah tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*.

5. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*.

## **5.2.Saran**

Dengan adanya keterbatasan-keterbatasan yang telah dikemukakan dalam pembahasan sebelumnya, maka penulis menyadari bahwa tidak ada penelitian yang bebas dari kekurangan. Untuk itu penulis memberikan saran-saran untuk mengatasi keterbatasan-keterbatasan yang ada. Dengan ini penulis menempatkan saran teoritis dan saran praktis pada penelitian ini sebagai berikut:

### **5.2.1. Saran Teoritis**

Berdasarkan hasil penelitian, model kinerja karyawan dengan faktor antesenden *employee engagement* dan beban kerja yang cocok untuk PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* adalah dimensi *employee engagement* karena pengujian parsial menunjukkan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun beban kerja tidak perlu dipertimbangkan karena tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini masih kurang sempurna jika dilihat dari nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa model *employee engagement* tidak sepenuhnya menentukan kinerja karyawan, masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan dan budaya organisasional.

### 5.2.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan kepada manajemen PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing*, jika manajemen ingin meningkatkan kinerja karyawan maka sebaiknya manajemen mempertimbangkan *employee engagement*.

Hasil penelitian statistik menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang paling kuat. Oleh karenanya manajemen menempatkan *employee engagement* sebagai prioritas. Pada *employee engagement* terdapat tanggapan responden yang memiliki nilai rendah yaitu pada pernyataan bekerja dengan intens (ketahanan kerja tinggi) karena itu manajemen perlu mengantisipasi kejenuhan karyawan yang diakibatkan terlalu lama bekerja dengan menambah waktu istirahat (*Break time*).

Berdasarkan hasil kuesioner beban kerja, menunjukkan bahwa item yang berkenaan dengan harus bekerja sangat cepat memperoleh nilai skor yang buruk. Karenanya manajemen PT. Daese Garmin Bandung Dept. *Sewing* harus bisa memantau kinerja karyawan dengan cara menyesuaikan waktu dan beban kerja terhadap karyawan khususnya pimpinan Dept. *Sewing* agar karyawan serius pada saat bekerja sehingga beban kerja terbagi rata pada setiap karyawan dan pekerjaan bisa berjalan lancar sesuai dengan waktu yang ditentukan.

## Daftar Pustaka

- Adhani, Akbar Rizky. 2013. Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 4, pp. 1223-1233.
- Adityawarman Yudha, Bunasor Sanim dan Bonar M. Sinaga. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol. 6, No. 1, pp. 34-44.
- Alfian Ferri, Muhammad Adam dan Mahdani Ibrahim. 2018. Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada dinas pendidikan aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*. Vol. 8, No. 2, pp. 84-96.
- Agusawintri, Rindy. 2015. Dampak Komitmen Manajemen dan Pemberdayaan Karyawan Dalam Penerapan Implementasi Supply Chain Management Terhadap Kinerja Perusahaan di Jawa Timur. *Petra Business and Management Review*. Vol. 1, No. 2, pp. 84-96.
- Agus Hali, Muhammad. 2018. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. Vol. 7, No. 1, pp. 228-234.

- Andriani. 2014. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. Vol. 2, No. 2, pp. 375-386.
- Anik, Sri, and Arifuddin Arifuddin. 2003. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia* Vol. 7, No. 2, pp. 159-182.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakker, Arnold B., and Wilmar B. Schaufeli. 2015. *Work engagement*. Wiley *Encyclopedia of Management*. Vol. 1, No. 5.
- Baumruk R., and Gorman B. (2006). *Why managers are crucial to increasing engagement*. Melcrum Publishing. Vol. 5 No. 2, pp. 24-27.
- Cendani, Citta, and Endang Tjahjaningsih. 2015. Pengaruh *Employee Engagement* dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 30, No.2, pp. 149-160.
- Fauziah, Fattiah. 2016. Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. BS thesis. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.



- Habiba, Putri Anggriani, Hadi Sunaryo, and Afi Rachmat Slamet. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis, Jl. Raya Asrikaton No. 38 Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*. Vol. 8, No.5, pp. 115-127.
- Handoyo, Agnes Wahyu. 2017. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*. Vol.5, No.1.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Irzal. 2016. Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Edisi 1. Jakarta : Kencana
- Johannsen, Gunnar. 1979. *Workload and workload measurement. Mental workload*. Springer Boston MA. pp. 3-11.
- Joushan Shindie Aulia, Muhammad Syamsun dan Lindawati Kartika. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 13, No. 4, pp. 697-703.
- Kim, Sang-Wook, et al. 1996. *The determinants of career intent among physicians at a US Air Force hospital*. *Human relations*. Vol. 49, No. 7, pp. 947-976.
- Koesomowidjojo, Suci RM. 2017. Balance scorecard. Raih Asa sukses.

- Lewiuci, Princes Grace. 2016. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora* Vol.4, No.2, pp. 101-107.
- Lukito, Leonardo Hendy, and Ida Martini Alriani. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* . Vol.25, No.45, pp 24-35.
- Malino, Dewi Sartika Dg. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan* Vol.9, No.2, pp. 94-101.
- Markos, Solomon, dan M. Sandhya Sridevi. 2010. *Employee engagement: The key to improving performance."* *International journal of business and management*. Vol. 5, No. 12, pp. 89.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh. Diterjemahkan Oleh: Dianan Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Orasi Bisnis*, Vol 7 No.1.
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 2018. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. Vol.1, No.1, pp. 9-25.

- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol.6, No.6, pp. 370-3397.
- Porter, Lyman W, *et al.* 1997. *alternatives approaches to the employee organization relationship: Does Investment in employees pay off. the academy of management journal*, Vol. 40 No. 5 pp. 1089-1121.
- Pramudia, Alif, *et al.* 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 11, No.2, pp. 1-11.
- Ramadhan, Nabilah, and Jafar Sembiring. 2014. Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center pt. telekomunikasi indonesia, tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol.14, No.1, pp. 47-58.
- Retnoningtyas Dwi Indah. 2014. Analisis Pengaruh Remunerasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Sandi Negara. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 4, No. 1, Pp. 100-113.
- Riana, I. Gede, Desak Ketut Sintaasih, dan Made Suprpta. 2015. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 4, No. 6, pp. 44744.
- Ridwuan. (2015). Dasar-Dasar Statistika. Bandung : Alfabeta.
- Rivai dan Sagala 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P., and Timothy A Judge. 2015. Prilaku Organisasi (*Organizational Behaviour*), Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, Jeky KR, Sofia AP Sambul, and Wehelmina Rumawas. 2018. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.6, No. 004, pp. 19-27.
- Schaufeli, Wilmar B, Arnold B. Bakker dan Salanova. 2006. *The Measurement Of Work Engagement with A Short Questionnaire. Educational and Psychological Measurement.* Vol. 66 No. 4, pp. 701-716.
- Schaufeli, Wilmar, and M. Salanova. 2007. *Work engagement. Managing social and ethical issues in organizations* 135, pp. 177.
- Schaufeli, Wilmar B. 2013. What is engagement. *Employee engagement in theory and practice* 15, pp. 321.
- Setiawan, Dani Praditya. 2016. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia. *Jurnal Manajemen*.
- Setiawan, Ivan Aries., dan Ferdiansyah Ritonga. (2011). Analisis Jalur (Path Analysis) dengan Menggunakan AMOS. Tangerang : Suluh Media.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sugiharjo, R. Joko, and Friska Aldata. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* Vol. 4, No.1, pp. 128-137.
- Sugiyono. (2017). Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 1, No. 1, pp. 41-55.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*. Vol. 3, No. 4, Pp. 1-20.
- Umar, Husein. 2014. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta:Rajawali Pers.
- Usman, Husaini. 2015. Model kepemimpinan instruksional kepala sekolah. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*. 278-288 Vol. 4, No. 3, pp. 278-288.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, Andri. 2018. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 4, No. 3, pp. 278-288.

Yusuf, Rika M., Rita N. Taroreh, and Genita G. Lumintang. 2019. Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 7, No. 4, pp. 4787-4797.

Sumber dari internet:

<https://www.facebook.com/beacukaibandung/posts/pt-daese-garmin-adalah-adalah-salah-satu-tempat-penimbunan-berikat-di-wilayah-pe/1812722235404972/> (Akses tanggal, 23-07-2020)

<http://www.daesegarmin.com/main> (Akses tanggal, 23-07-2020)

## **Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

#### **DATA PRIBADI**

1. Nama Lengkap : Anisa Maulina
2. Umur : 24 Tahun
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat/Tanggal Lahir : Bandung, 23 Juli 1996
5. Agama : Islam
6. Alamat Rumah : Jl. Pasirkaliki Barat No. 40 Bandung
7. E-mail : [maulinaanisa9@gmail.com](mailto:maulinaanisa9@gmail.com)
8. No. Handphone : 082127606484

#### **LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

1. 2002 – 2008 : SDN Neglasari III
2. 2008 – 2011 : SMPN 35 Bandung
3. 2011 – 2014 : SMK ICB Cinta Niaga
4. 2018 – 2020 : STIE STAN- Indonesia Mandiri

## **Lampiran 2: Kuesioner**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan dilaksanakannya penelitian dalam rangka penyelesaian Skripsi Program Sarjana di STIE Bandung, melalui pengantar ini saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang saya sampaikan.

Penelitian memfokuskan pada aspek sikap pegawai di tempat kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis diharapkan dapat meningkatkan wawasan keilmuan terhadap bidang yang dikaji. Secara praktis diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan efektivitas pegawai di tempat kerja.

Kerahasiaan responden akan dijaga sepenuhnya sesuai dengan etika penelitian. Jawaban responden merupakan informasi yang sangat penting. Oleh karena itu, kelengkapan pengisian kuesioner dan kejujuran dalam mengemukakan pendapat sangat saya harapkan.

Daftar isian dan kuesioner yang saya ajukan cukup banyak, dan saya sangat memahami kesibukan Bapak/Ibu. Atas waktu yang Bapak/Ibu luangkan, saya haturkan terima kasih.

Bandung, September 2020

Peneliti



### **Bagian 1. Profil Responden**

1. Jenis kelamin : a. Laki-laki                      b. Perempuan
2. Usia .... tahun
3. Status marital : a. Nikah                      b. Tidak Nikah    c. Pernah Nikah
4. Pendidikan : a. SMU/Sederajat    b. Diploma        c. Sarjana        d.  
Lainnya .....
5. Lama kerja di PT. Daese Garmin Bandung
  - a. Kurang dari 3 tahun                      c. 7– 10 tahun
  - b. 3 – 6 tahun                                      d. Lebih dari 10 tahun
6. Jumlah tanggungan keluarga ..... Orang

### **Bagian 2. Kuesioner**

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/ibu selama bekerja di PT. Daese Garmin Bandung. Terdapat lima (5) kriteria jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan dengan keterangan sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju (**STS**)

2 = Tidak Setuju (**TS**)

3 = Netral atau tidak bisa memutuskan apakah Setuju atau Tidak Setuju (**N**)

4 = Setuju (**S**)

5 = Sangat Setuju (**SS**)

*Engagement (Adaptasi dari Schaufeli et al. 2006)*

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Ditempat kerja, saya merasa penuh dengan energi	1	2	3	4	5
2.	Saat bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat	1	2	3	4	5
3.	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja	1	2	3	4	5
4.	Saya memiliki ketahanan kerja yang tinggi (bisa bekerja dalam waktu yang lama)	1	2	3	4	5
5.	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan dengan penuh makna dan tujuan	1	2	3	4	5
6.	Saya antusias dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
7.	Pekerjaan saya menginspirasi saya	1	2	3	4	5
8.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4	5
9.	Waktu terasa cepat berlalu ketika saya sedang bekerja	1	2	3	4	5
10.	Saat bekerja, saya melupakan hal-hal yang ada disekitar saya	1	2	3	4	5
11.	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara terus menerus (intens)	1	2	3	4	5
12.	Saat bekerja, saya merasa pekerjaan adalah bagian dari diri saya	1	2	3	4	5

**Beban Kerja (Adaptasi dari Kim *et al.* 1996 )**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Saya tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengerjakan semua pekerjaan	1	2	3	4	5
2.	Beban kerja pada pekerjaan saya terlalu besar	1	2	3	4	5
3.	Saya harus bekerja sangat cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
4.	Saya tidak memiliki keleluasaan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
5.	Atasan tidak memberikan dukungan yang mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5

**Kinerja Karyawan (Adaptasi dari Porter *et al.* 1997 )**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Secara kualitas, pekerjaan saya jauh lebih baik dari karyawan lain	1	2	3	4	5
2.	Kualitas pekerjaan saya melampaui standar resmi yang ditetapkan	1	2	3	4	5
3.	Secara kuantitas, pekerjaan saya melebihi rata-rata karyawan lain	1	2	3	4	5
4.	Saya berusaha dengan lebih keras dibandingkan dengan karyawan lain	1	2	3	4	5
5.	Kemampuan saya dalam mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu jauh lebih baik dari karyawan lain	1	2	3	4	5
6.	Pengetahuan saya terhadap pekerjaan yang saya hadapi sangat baik	1	2	3	4	5

**Lampiran 3 : Tabel Hasil Kuesiomer**

<b>No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia</b>	<b>Status Marital</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Lama kerja</b>	<b>Jumlah Tanggungan</b>
1.	Perempuan	26 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	3-6 Tahun	1
2.	Perempuan	42 Tahun	Nikah	SMP	>10 Tahun	4
3.	Perempuan	42 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	3-6 Tahun	1
4.	Perempuan	24 Tahun	Tidak Nikah	Diploma	<3 Tahun	3
5.	Perempuan	25 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	3-6 Tahun	2
6.	Perempuan	21 Tahun	Tidak Nikah	SMU/Sederajat	<3 Tahun	2
7.	Perempuan	38 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	7-10 Tahun	1
8.	Perempuan	24 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	3-6 Tahun	1
9.	Perempuan	26 Tahun	Nikah	SMP	<3 Tahun	1
10.	Laki-laki	29 Tahun	Nikah	SMP	<3 Tahun	6
11.	Perempuan	28 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	3-6 Tahun	2
12.	Perempuan	33 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	3-6 Tahun	3
13.	Perempuan	26 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	7-10 Tahun	0
14.	Perempuan	28 Tahun	Nikah	SMP	3-6 Tahun	3
15.	Perempuan	22 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	<3 Tahun	1
16.	Perempuan	26 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	7-10 Tahun	2
17.	Perempuan	24 Tahun	Tidak Nikah	SMU/Sederajat	3-6 Tahun	1
18.	Perempuan	23 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	3-6 Tahun	2
19.	Perempuan	20 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	<3 Tahun	2
20.	Perempuan	26 Tahun	Tidak Nikah	SMU/Sederajat	7-10 Tahun	2

21.	Perempuan	34 Tahun	Nikah	SMP	3-6 Tahun	3
22.	Laki-laki	24 Tahun	Tidak Nikah	SMU/Sederajat	3-6 Tahun	1
23.	Perempuan	24 Tahun	Tidak Nikah	Diploma	3-6 Tahun	3
24.	Perempuan	22 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	3-6 Tahun	0
25.	Perempuan	25 Tahun	Tidak Nikah	SMU/Sederajat	3-6 Tahun	1
26.	Laki-laki	24 Tahun	Tidak Nikah	SMU/Sederajat	<3 Tahun	3
27.	Laki-laki	24 Tahun	Tidak Nikah	SMP	<3 Tahun	2
28.	Perempuan	21 Tahun	Tidak Nikah	SMK	<3 Tahun	1
29.	Perempuan	22 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	3-6 Tahun	2
30.	Perempuan	34 Tahun	Nikah	SMP	3-6 Tahun	3
31.	Laki-laki	21 Tahun	Tidak Nikah	SMU/Sederajat	<3 Tahun	2
32.	Perempuan	30 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	7-10 Tahun	1
33.	Perempuan	23 Tahun	Tidak Nikah	SMU/Sederajat	3-6 Tahun	4
34.	Perempuan	21 Tahun	Tidak Nikah	SMP	<3 Tahun	5
35.	Perempuan	25 Tahun	Nikah	S1	3-6 Tahun	1
36.	Perempuan	22 Tahun	Tidak Nikah	SMU/Sederajat	3-6 Tahun	2
37.	Perempuan	24 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	<3 Tahun	3
38.	Perempuan	22 Tahun	Tidak Nikah	SMU/Sederajat	<3 Tahun	3
39.	Perempuan	24 Tahun	Tidak Nikah	SMU/Sederajat	<3 Tahun	5
40.	Perempuan	40 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	<3 Tahun	2
41.	Perempuan	23 Tahun	Tidak Nikah	Sedang Kuliah	<3 Tahun	1
42.	Laki-laki	24 Tahun	Tidak Nikah	SMU/Sederajat	<3 Tahun	2
43.	Laki-laki	26 Tahun	Tidak Nikah	SMU/Sederajat	3-6 Tahun	1
44.	Perempuan	24 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	3-6 Tahun	2

45.	Laki-laki	20 Tahun	Tidak Nikah	SMU/Sederajat	<3 Tahun	1
46.	Perempuan	29 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	7-10 Tahun	3
47.	Perempuan	29 Tahun	Nikah	SMU/Sederajat	7-10 Tahun	3
48.	Laki-laki	33 Tahun	Tidak Nikah	SMU/Sederajat	7-10 Tahun	1
49.	Laki-laki	19 Tahun	Tidak Nikah	SMU/Sederajat	<3 Tahun	1
50.	Perempuan	20 Tahun	Tidak Nikah	SMU/Sederajat	<3 Tahun	1

**Lampiran 4 : Tanggapan Responden**

**1. Employee Engagement**

No.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	Jumlah	Rata-rata
1.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5,00
2.	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	56	4,67
3.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	4,83
4.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	47	3,92
5.	3	1	2	3	3	3	3	4	4	3	1	2	32	2,67
6.	3	3	2	3	1	1	1	1	3	3	2	1	24	2,00
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47	3,92
8.	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	38	3,17
9.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3,00
10.	3	3	4	1	4	3	3	3	4	4	2	2	36	3,00
11.	2	3	3	1	2	2	1	1	3	1	1	2	22	1,83
12.	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	42	3,50
13.	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	53	4,42
14.	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	4	36	3,00
15.	3	3	3	4	4	4	4	4	5	2	1	3	40	3,33
16.	5	5	4	2	4	5	5	5	5	2	5	5	52	4,33
17.	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53	4,42
18.	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	39	3,25
19.	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	42	3,50
20.	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	43	3,58
21.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
22.	5	3	3	2	3	4	3	3	3	5	2	5	41	3,42

23.	2	3	1	3	2	2	5	5	3	3	2	2	33	2,75
24.	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	1	3	49	4,08
25.	1	1	1	2	1	1	1	2	1	5	2	4	22	1,83
26.	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	42	3,50
27.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49	4,08
28.	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	46	3,83
29.	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	3	3	47	3,92
30.	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	33	2,75
31.	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4	3	4	45	3,75
32.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
33.	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	49	4,08
34.	3	3	2	3	4	2	2	2	4	3	3	2	33	2,75
35.	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	39	3,25
36.	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57	4,75
37.	5	5	5	3	5	5	5	5	3	2	3	4	50	4,17
38.	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	56	4,67
39.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3,00
40.	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	39	3,25
41.	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4,17
42.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58	4,83
43.	5	5	2	4	2	4	2	3	5	4	3	4	43	3,58
44.	4	4	2	5	1	3	2	3	4	5	3	3	39	3,25
45.	4	4	2	5	1	3	2	3	4	5	3	3	39	3,25
46.	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	4	4	51	4,25
47.	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	4	4	51	4,25



48.	5	5	5	4	3	3	2	3	5	5	3	4	47	3,92
49.	5	5	5	2	3	3	3	3	4	3	2	2	40	3,33
50.	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	3	3	50	4,17

## 2. Beban Kerja

No.	B1	B2	B3	B4	B5	Jumlah	Rata-rata
1.	2	3	1	3	4	13	2,6
2.	1	1	3	3	5	13	2,6
3.	4	1	1	3	4	13	2,6
4.	2	3	2	4	5	16	3,2
5.	2	1	2	2	1	8	1,6
6.	4	3	1	3	2	13	2,6
7.	3	3	2	4	2	14	2,8
8.	4	4	3	3	4	18	3,6
9.	3	3	3	3	3	15	3
10.	2	2	4	4	3	15	3
11.	4	3	4	3	3	17	3,4
12.	3	3	2	2	3	13	2,6
13.	2	4	1	2	3	12	2,4
14.	3	2	2	3	2	12	2,4
15.	3	2	1	3	2	11	2,2
16.	1	2	1	2	3	9	1,8
17.	2	2	2	2	2	10	2
18.	2	3	2	3	3	13	2,6

19.	2	2	1	2	2	9	1,8
20.	2	3	1	3	1	10	2
21.	2	4	2	2	2	12	2,4
22.	4	1	1	3	2	11	2,2
23.	3	2	2	3	1	11	2,2
24.	2	3	1	4	5	15	3
25.	2	1	1	1	1	6	1,2
26.	3	3	3	3	4	16	3,2
27.	2	2	2	2	2	10	2
28.	3	3	2	3	3	14	2,8
29.	2	3	1	4	4	14	2,8
30.	2	1	2	2	1	8	1,6
31.	1	2	2	3	3	11	2,2
32.	2	3	3	3	3	14	2,8
33.	1	2	3	2	3	11	2,2
34.	3	3	3	3	3	15	3
35.	3	3	3	3	3	15	3
36.	1	1	1	2	2	7	1,4
37.	3	3	3	3	3	15	3
38.	1	2	1	1	2	7	1,4
39.	3	3	3	3	3	15	3
40.	2	2	2	2	2	10	2
41.	2	2	2	2	2	10	2
42.	3	3	1	3	3	13	2,6
43.	1	3	2	2	2	10	2

44.	2	2	2	3	2	11	2,2
45.	2	2	2	3	2	11	2,2
46.	4	4	2	3	3	16	3,2
47.	4	4	2	3	3	16	3,2
48.	3	2	2	3	2	12	2,4
49.	3	3	2	2	2	12	2,4
50.	3	3	1	2	2	11	2,2

### 3. Kinerja Karyawan

No.	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Jumlah	Rata-rata
1.	3	1	1	1	1	1	8	1,33
2.	5	5	5	5	5	5	30	5,00
3.	1	1	1	1	1	1	6	1,00
4.	3	5	2	1	5	2	18	3,00
5.	1	1	3	2	2	2	11	1,83
6.	4	4	3	3	3	2	19	3,17
7.	3	3	3	2	3	2	16	2,67
8.	3	3	3	2	3	2	16	2,67
9.	3	3	3	3	3	3	18	3,00
10.	3	3	2	2	2	2	14	2,33
11.	5	4	5	4	5	5	28	4,67
12.	2	3	3	3	3	2	16	2,67

13.	3	2	2	3	2	1	13	2,17
14.	3	3	3	3	4	3	19	3,17
15.	3	3	3	3	3	3	18	3,00
16.	1	1	3	1	3	1	10	1,67
17.	1	1	1	1	1	1	6	1,00
18.	3	3	2	3	3	3	17	2,83
19.	3	3	3	2	3	2	16	2,67
20.	4	4	3	3	3	4	21	3,50
21.	3	3	3	3	4	2	18	3,00
22.	1	1	3	1	1	1	8	1,33
23.	1	2	1	2	1	2	9	1,50
24.	3	3	4	1	5	3	19	3,17
25.	1	1	1	1	1	1	6	1,00
26.	3	3	3	3	3	3	18	3,00
27.	2	2	2	2	2	2	12	2,00
28.	3	3	3	2	3	3	17	2,83
29.	2	3	3	3	2	1	14	2,33
30.	2	2	3	2	1	2	12	2,00
31.	2	2	2	2	2	1	11	1,83
32.	2	2	2	2	3	3	14	2,33
33.	2	2	3	3	3	2	15	2,50
34.	3	4	3	3	3	3	19	3,17
35.	3	3	3	3	3	3	18	3,00
36.	1	2	2	3	2	2	12	2,00
37.	2	2	3	2	3	2	14	2,33

38.	1	1	1	2	1	2	8	1,33
39.	3	3	3	2	2	3	16	2,67
40.	2	2	2	2	3	2	13	2,17
41.	2	2	2	2	2	2	12	2,00
42.	2	3	2	1	1	1	10	1,67
43.	2	2	1	1	1	1	8	1,33
44.	1	1	1	1	1	3	8	1,33
45.	1	1	3	1	1	3	10	1,67
46.	1	1	1	1	3	1	8	1,33
47.	1	1	1	1	3	1	8	1,33
48.	2	2	2	2	2	1	11	1,83
49.	4	2	4	3	2	4	19	3,17
50.	2	2	3	3	3	2	15	2,50

## Lampiran 5 : Uji Validitas

### 1. Employee Engagement

#### Correlations

	EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	EE6	EE7	EE8	EE9	EE10	EE11	EE12	JUMLAHEE
EE1 Pearson Correlation	1	,845**	,670**	,368**	,382**	,713**	,372**	,434**	,528**	,288*	,505**	,399**	,764**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,009	,006	,000	,008	,002	,000	,042	,000	,004	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EE2 Pearson Correlation	,845**	1	,732**	,379**	,412**	,651**	,363**	,421**	,550**	,192	,570**	,355*	,763**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,007	,003	,000	,010	,002	,000	,181	,000	,011	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EE3 Pearson Correlation	,670**	,732**	1	,262	,651**	,678**	,486**	,502**	,480**	,106	,511**	,452**	,777**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,066	,000	,000	,000	,000	,000	,462	,000	,001	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EE4 Pearson Correlation	,368**	,379**	,262	1	,266	,424**	,286*	,383**	,425**	,289*	,437**	,259	,572**
Sig. (2-tailed)	,009	,007	,066		,062	,002	,044	,006	,002	,042	,001	,069	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EE5 Pearson Correlation	,382**	,412**	,651**	,266	1	,684**	,757**	,654**	,401**	,039	,434**	,434**	,736**
Sig. (2-tailed)	,006	,003	,000	,062		,000	,000	,000	,004	,787	,002	,002	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EE6 Pearson Correlation	,713**	,651**	,678**	,424**	,684**	1	,706**	,763**	,505**	,124	,538**	,582**	,873**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000		,000	,000	,000	,393	,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EE7 Pearson Correlation	,372**	,363**	,486**	,286*	,757**	,706**	1	,840**	,414**	,052	,457**	,432**	,738**
Sig. (2-tailed)	,008	,010	,000	,044	,000	,000		,000	,003	,721	,001	,002	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

EE8	Pearson Correlation	,434**	,421**	,502**	,383**	,654**	,763**	,840**	1	,321*	,094	,436**	,488**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,000	,006	,000	,000	,000		,023	,514	,002	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EE9	Pearson Correlation	,528**	,550**	,480**	,425**	,401**	,505**	,414**	,321*	1	,134	,475**	,260	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,004	,000	,003	,023		,352	,000	,068	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EE10	Pearson Correlation	,288*	,192	,106	,289*	,039	,124	,052	,094	,134	1	,462**	,376**	,368**
	Sig. (2-tailed)	,042	,181	,462	,042	,787	,393	,721	,514	,352		,001	,007	,009
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EE11	Pearson Correlation	,505**	,570**	,511**	,437**	,434**	,538**	,457**	,436**	,475**	,462**	1	,668**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,002	,000	,001	,002	,000	,001		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EE12	Pearson Correlation	,399**	,355*	,452**	,259	,434**	,582**	,432**	,488**	,260	,376**	,668**	1	,671**
	Sig. (2-tailed)	,004	,011	,001	,069	,002	,000	,002	,000	,068	,007	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
JUMLA	Pearson Correlation	,764**	,763**	,777**	,572**	,736**	,873**	,738**	,755**	,646**	,368**	,770**	,671**	1
HEE	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,009	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Beban Kerja

### Correlations

		BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	JUMLAHBK
BK1	Pearson Correlation	1	,351*	,133	,346*	,051	,584**
	Sig. (2-tailed)		,012	,358	,014	,725	,000
	N	50	50	50	50	50	50
BK2	Pearson Correlation	,351*	1	,171	,284*	,329*	,670**
	Sig. (2-tailed)	,012		,236	,045	,020	,000
	N	50	50	50	50	50	50
BK3	Pearson Correlation	,133	,171	1	,257	,226	,545**
	Sig. (2-tailed)	,358	,236		,072	,114	,000
	N	50	50	50	50	50	50
BK4	Pearson Correlation	,346*	,284*	,257	1	,534**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,014	,045	,072		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
BK5	Pearson Correlation	,051	,329*	,226	,534**	1	,687**
	Sig. (2-tailed)	,725	,020	,114	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
JUMLAHBK	Pearson Correlation	,584**	,670**	,545**	,729**	,687**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. Kinerja Karyawan

#### Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	JUMLAHKK
KK1	Pearson Correlation	1	,821**	,673**	,665**	,628**	,675**	,893**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK2	Pearson Correlation	,821**	1	,594**	,614**	,692**	,571**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK3	Pearson Correlation	,673**	,594**	1	,641**	,626**	,675**	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK4	Pearson Correlation	,665**	,614**	,641**	1	,495**	,631**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK5	Pearson Correlation	,628**	,692**	,626**	,495**	1	,530**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK6	Pearson Correlation	,675**	,571**	,675**	,631**	,530**	1	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50

JUMLAHKK	Pearson Correlation	,893**	,862**	,837**	,798**	,804**	,811**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 6 : Uji Reabilitas

### 1. *Employee Engagement*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	12

### 2. **Beban Kerja**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,635	5

### 3. **Kinerja Karyawan**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	6

## Lampiran 7 : Statistik Deskriptif dan Korelasi antar Variabel

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EMPLOYEE	50	1,83	5,00	3,6433	,75556
BEBAN	50	1,20	3,60	2,4520	,55374
KINERJA	50	1,00	5,00	3,6600	,85447
Valid N (listwise)	50				

### Correlations

		EMPLOYEE	BEBAN	KINERJA
EMPLOYEE	Pearson Correlation	1	-,037	,273
	Sig. (2-tailed)		,799	,055
	N	50	50	50
BEBAN	Pearson Correlation	-,037	1	-,433**
	Sig. (2-tailed)	,799		,002
	N	50	50	50
KINERJA	Pearson Correlation	,273	-,433**	1
	Sig. (2-tailed)	,055	,002	
	N	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 8 : Uji Regresi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,504 <sup>a</sup>	,254	,222	,75358

a. Predictors: (Constant), BEBAN, EMPLOYEE

### Uji - t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,204	,726		5,791	,000
	EMPLOYEE	,291	,143	,257	2,040	,047
	BEBAN	-,654	,195	-,424	-3,363	,002

a. Dependent Variable: KINERJA