

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan PT. Saranabudi Prakarsaripta

PT. Saranabudi Prakarsaripta adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha Jasa Konsultan Teknik dan Manajemen yang sudah bersertifikat ISO 9001: 2015 Sistem Manajemen Mutu; ISO 14001: 2015 Sistem Manajemen Lingkungan; OHSAS 18001 : 2007 Kesehatan Kerja dan Sistem Manajemen Keselamatan. Bidang pekerjaan jasa konsultansi konstruksi yang ditangani meliputi: Perencanaan dan Pengawasan Penataan Ruang, Arsitektur, Rekayasa; Konsultansi Spesialis; Dan Konsultansi Lainnya. Sedangkan bidang jasa konsultansi non konstruksi meliputi: Pengembangan Pertanian & Perdesaan; Transportasi, Telematika; Perindustrian & Perdagangan; Pertambangan & Energi; Keuangan; Pendidikan; Kependudukan; Jasa Khusus; Jasa Studi, Penelitian & Bantuan Teknik; Jasa Konsultansi Manajemen; Kepariwisata (Studi Kelayakan, Perencanaan, Destinasi, Industri, dan MICE).

Perusahaan ini semula bernama CV. Saranabudi dengan Akte Notaris Sebastian Siswandi Aswin, SH., Nomor 30, tanggal 18 Mei 1982. Pada tahun 1988 diubah menjadi Perseroan terbatas dengan nama PT. Saranabudi, selanjutnya dihadapan Notaris yang sama ama PT. Saranabudi diubah lagi menjadi PT. Saranabudi Prakarsaripta dengan Akte nomor 26 tanggal 25 September 1993, dan selanjutnya pada tanggal 6 Maret 1996 mendapat pengukuhan dari Departemen Kehakiman melalui Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor : C2-7278 HT.01.01 Thn. 96. Akte Perubahan terakhir di hadapan Notaris Pkta Christiyanto, S.H., M.Kn. pada tanggal 10 Oktober 2019 dengan Akte Nomor 4 telah mendapatkan Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan dari Menteri Hukum dan HAM RI Nomor : AHU-0083377.AH.01.02. TAHUN 2019, tanggal 16 Oktober 2019.

Selama lebih dari tiga dasa warsa PT. Saranabudi Prakarsaripta telah berhasil menimba pengalaman dalam berbagai bidang pekerjaan dari bermacam – macam proyek

yang dipercayakan oleh Pengguna Jasa Layanan. Proyek – proyek yang telah selesai ditangani tersebar di seluruh Indonesia dan untuk memberikan jaminan bahwa pekerjaan akan terlaksana dengan baik.

Berikut adalah visi dan misi perusahaan :

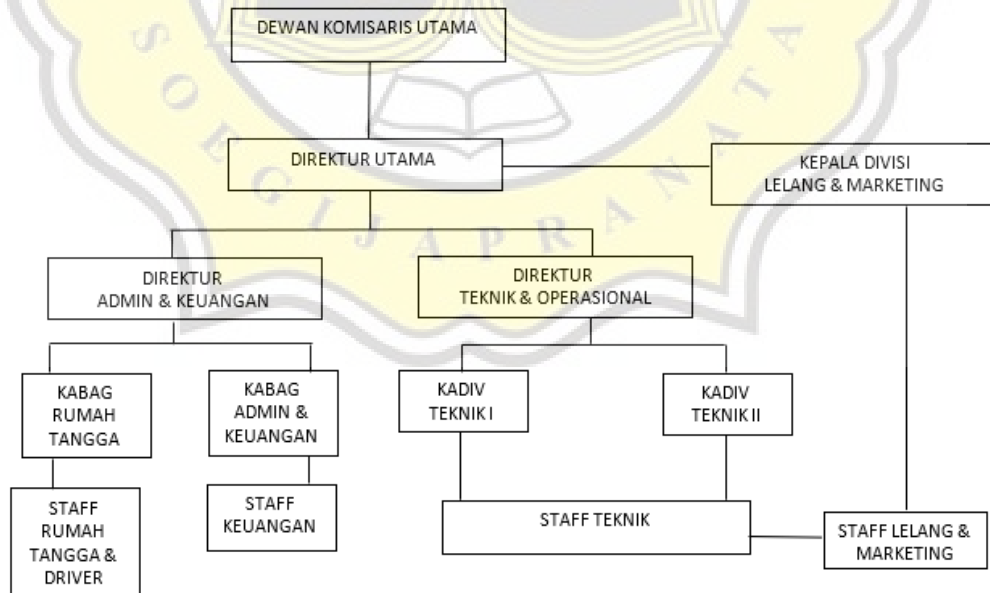
Visi Perusahaan

Menjadi Konsultan Bereputasi Internasional

Misi

1. Meningkatkan Kesejahteraan Bersama
2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia
3. Menjalin Hubungan Baik dengan Stakeholder di Dalam dan Luar Negeri
4. Memberikan Manfaat pada Sesama

Berikut dibawah ini merupakan struktur organisasi dari perusahaan PT. Saranabudi Prakarsaripta :



Gambar 2. Struktur Organisasi Perusahaan

4.2 Gambaran Umum Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Saranabudi Prakarsa yang berjumlah 35 responden, maka dapat diperoleh gambaran umum responden berdasarkan jabatan, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja responden yang dipaparkan sebagai berikut :

4.2.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan & Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan tabel gambaran umum responden berdasarkan jabatan dan jenis kelamin :

Tabel 4. 1 Jabatan & Jenis Kelamin

No.	Jabatan	Jenis Kelamin				Jumlah	%
		Laki-laki		Perempuan			
		f	%	f	%		
1.	Direktur Utama	1	2,86	0	0	1	2,86
2.	Kadiv Lelang & Marketing	1	2,86	0	0	1	2,86
3.	Direktur Adm & Keuangan	1	2,86	0	0	1	2,86
4.	Direktur Teknik & Operasional	1	2,86	0	0	1	2,86
5.	Kabag Rumah Tangga	0	0	1	2,86	1	2,86
6.	Kabag Adm & Keuangan	0	0	1	2,86	1	2,86
7.	Kadiv Teknik 1	1	2,86	0	0	1	2,86
8.	Kadiv Teknik 2	0	0	1	2,86	1	2,86

No.	Jabatan	Jenis Kelamin				Jumlah	%
		Laki-laki		Perempuan			
		f	%	f	%		
9.	Staff Rumah Tangga	2	5,71	1	2,86	3	8,57
10.	Driver	4	11,43	0	0	4	11,43
11.	Staff Keuangan	2	5,71	3	8,57	5	14,29
12.	Staff Teknik	1	2,86	7	20	8	22,86
13.	Staff Lelang & Marketing	5	14,29	2	5,71	7	20
Total		19	54,3	16	45,72	35	100

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dari penelitian ini paling banyak adalah staff teknik yang berjenis kelamin perempuan dengan presentase sebanyak 20% atau 7 orang.

4.2.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan & Lama Bekerja

Berikut ini merupakan tabel gambaran umum responden berdasarkan jabatan dan lama bekerja :

Tabel 4. 2 Jabatan & Lama Bekerja

No	Jabatan	Lama Bekerja						Jumlah	%
		1-5 Tahun		6-10 Tahun		11-15 Tahun			
		f	%	f	%	f	%		
1.	Direktur Utama	0	0	1	2,86	0	0	1	2,86
2.	Kadiv Lelang & Marketing	0	0	0	0	1	2,86	1	2,86

No	Jabatan	Lama Bekerja						Jumlah	%
		1-5 Tahun		6-10 Tahun		11-15 Tahun			
		f	%	f	%	f	%		
3.	Direktur Adm & Keuangan	0	0	1	2,86	0	0	1	2,86
4.	Direktur Teknik & Operasional	0	0	0	0	1	2,86	1	2,86
5.	Kabag Rumah Tangga	0	0	0	0	1	2,86	1	2,86
6.	Kabag Adm & Keuangan	0	0	0	0	1	2,86	1	2,86
7.	Kadiv Teknik 1	0	0	0	0	1	2,86	1	2,86
8.	Kadiv Teknik 2	0	0	0	0	1	2,86	1	2,86
9.	Staff Rumah Tangga	0	0	2	5,71	1	2,86	3	8,57
10.	Driver	1	2,86	2	5,71	1	2,86	4	11,43
11.	Staff Keuangan	1	2,86	1	2,86	3	8,57	5	14,29
12.	Staff Teknik	1	2,86	5	14,29	2	5,71	8	22,86
13.	Staff Lelang & Marketing	2	5,71	4	11,43	1	2,86	7	20
Total		5	14,29	16	45,72	14	40	35	100

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, responden dari penelitian ini paling banyak adalah pekerja staff teknik yang telah bekerja selama rentang waktu antara 6 sampai 10 tahun, dengan presentase sebanyak 14,29% atau sebanyak 5 orang.

4.2.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan & Pendidikan Akhir

Berikut ini merupakan tabel gambaran umum responden berdasarkan jabatan dan pendidikan terakhir :

Tabel 4. 3 Jabatan & Pendidikan Akhir

No.	Jabatan	Pendidikan Akhir								Jumlah	%
		SMA/SMK		D3		S1		S2			
		f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Direktur Utama	0	0	0	0	0	0	1	2,86	1	2,86
2.	Kadiv Lelang & Marketing	0	0	0	0	1	2,86	0	0	1	2,86
3.	Direktur Adm & Keuangan	0	0	0	0	0	0	1	2,86	1	2,86
4.	Direktur Teknik & Operasional	0	0	0	0	1	2,86	0	0	1	2,86
5.	Kabag Rumah Tangga	1	2,86	0	0	0	0	0	0	1	2,86
6.	Kabag Adm & Keuangan	0	0	0	0	1	2,86	0	0	1	2,86
7.	Kadiv Teknik 1	0	0	0	0	1	2,86	0	0	1	2,86
8.	Kadiv Teknik 2	0	0	0	0	0	0	1	2,86	1	2,86
9.	Staff Rumah Tangga	3	8,57	0	0	0	0	0	0	3	8,57
10.	Driver	4	11,43	0	0	0	0	0	0	4	11,43
11.	Staff Keuangan	1	2,86	2	5,71	2	5,71	0	0	5	14,29
12.	Staff Teknik	0	0	0	0	6	17,14	2	5,71	8	22,86

No.	Jabatan	Pendidikan Akhir								Jumlah	%
		SMA/SMK		D3		S1		S2			
		f	%	f	%	f	%	f	%		
13.	Staff Lelang & Marketing	2	5,71	0	0	4	11,43	1	2,86	7	20
Total		6	17,14	16	45,72	2	5,71	11	31,43	35	100

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dari penelitian paling banyak adalah staff teknik dengan latar belakang pendidikan terakhirnya adalah S1, sebanyak 17,14% lebih atau 6 orang.

4.2.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin & Usia

Berikut ini merupakan tabel gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin & usia :

Tabel 4. 4 Jenis Kelamin & Usia Responden

No	Jenis Kelamin	Rentang Usia						Jumlah	%
		20-40		41-50		51-60			
		f	%	f	%	f	%		
1.	Laki-laki	7	20	11	31,43	1	2,86	19	54,29
2.	Perempuan	7	20	8	22,86	1	2,86	16	45,71
Total		14	40	19	54,29	2	5,71	35	100

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, responden dari penelitian ini paling banyak adalah pekerja berjenis kelamin laki-laki yang mempunyai rentang umur berkisar antara 41 sampai 50 tahun, dengan presentase sebanyak 31,43% atau 11 orang.

4.2.5 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir & Usia

Berikut ini merupakan tabel gambaran umum responden berdasarkan pendidikan terakhir & usia :

Tabel 4. 5 Pendidikan Terakhir & Usia Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Rentang Usia						Jumlah	%
		20-40		41-50		51-60			
		f	%	f	%	F	%		
1.	SMA/SMK	3	8,57	8	22,86	0	0	11	31,43
2.	D3	1	2,86	0	0	1	2,86	2	5,71
3.	S1	8	22,86	7	20	1	2,86	16	45,72
4.	S2	2	5,71	4	11,43	0	0	6	17,14
	Total	14	40	19	54,29	2	5,71	35	100

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, responden dari penelitian ini paling banyak adalah lulusan SMA/SMK yang berusia antara 41 sampai 50 tahun dan lulusan S1 yang berusia 20 sampai 40 tahun, dapat dilihat dari angka persentasenya yang sama-sama mencapai 22,86% atau masing-masing sebanyak 8 orang.

4.2.6 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia & Lama Bekerja

Berikut ini merupakan tabel gambaran umum responden berdasarkan usia & lama bekerja :

Tabel 4. 6 Usia & Lama Bekerja Responden

No.	Rentang Usia	Lama Bekerja (Tahun)						Jumlah	%
		1-5 Tahun		6-10 Tahun		11-15 Tahun			
		f	%	f	%	f	%		
1.	20-40	4	11,43	9	25,71	1	2,86	14	40
2.	41-50	1	2,86	6	17,14	12	34,29	19	54,29
3.	51-60	0	0	0	0	2	5,71	2	5,71
Total		5	14,29	15	42,85	15	42,85	35	100

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, responden dari penelitian ini paling banyak adalah pekerja berusia antara 41 sampai 50 tahun yang telah bekerja lebih dari 10 tahun, dengan angka presentase 34,29% lebih atau sebanyak 12 orang.

4.3 Analisis Deskriptif

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang. Akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel.

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Employee Engagement*

Employee Engagement adalah sebagai keadaan pikiran positif yang mengandung karakteristik vigor (ditandai dengan tingkat energi yang tinggi, ketahanan mental saat bekerja, terdapat kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam kerja, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan), dedication (ditandai dengan rasa antusiasme,

inspirasi, kebanggaan, dan tantangan), dan absorption (ditandai oleh sepenuhnya terkonsentrasi dan sangat asyik dengan pekerjaan seseorang, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan). Berikut merupakan tabel tanggapan responden terhadap variabel *employee engagement* :

Tabel 4. 7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Employee Engagement*

Variabel <i>Employee Engagement</i>									
No.	Pernyataan	Skala Likert					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Saya mempunyai energi yang tinggi ketika bekerja	0	0	3	22	10	35	4.20	SANGAT TINGGI
		0	0	9	88	50	147		
2	Saya sanggup dalam mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan	0	0	2	21	12	35	4.29	SANGAT TINGGI
		0	0	6	84	60	150		
3	Saya merasakan bersemangat dalam bekerja	0	0	4	20	11	35	4.20	SANGAT TINGGI
		0	0	12	80	55	147		
4	Saya pantang menyerah	0	0	4	21	10	35	4.17	SANGAT TINGGI
		0	0	12	84	50	146		
5	Saya merasakan antusias dalam pekerjaan	0	0	9	18	8	35	3.97	TINGGI
		0	0	27	72	40	139		
6	Saya merasakan pekerjaan menantang	0	0	11	18	6	35	3.86	TINGGI
		0	0	33	72	30	135		

7	Saya merasakan pekerjaan memiliki tujuan yang jelas	0	0	7	14	14	35	4.20	SANGAT TINGGI
		0	0	21	56	70	147		
8	Saya merasakan pekerjaan yang telah dilakukan bermakna	0	0	7	20	8	35	4.03	SANGAT TINGGI
		0	0	21	80	40	141		
9	Saya merasakan pekerjaannya sangat menginspirasi	0	0	15	18	2	35	3.63	TINGGI
		0	0	45	72	10	127		
10	Saya nyaman dengan lingkungan kerja	0	0	7	20	8	35	4.03	SANGAT TINGGI
		0	0	21	80	40	141		
11	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan	0	0	7	21	7	35	4.00	SANGAT TINGGI
		0	0	21	84	35	140		
12	Saya merasa sebagai bagian dari perusahaan	0	0	2	21	12	35	4.29	SANGAT TINGGI
		0	0	6	84	60	150		
13	Saya dapat bekerja lebih untuk perusahaan	0	0	9	15	11	35	4.06	SANGAT TINGGI
		0	0	27	60	55	142		
14	Saya merasa turut memiliki andil dalam kemajuan dan kesuksesan perusahaan	0	0	9	13	13	35	4.11	SANGAT TINGGI
		0	0	27	52	65	144		
15	Saya serius ketika mengerjakan setiap	0	0	2	19	14	35	4.34	SANGAT TINGGI

	pekerjaan yang telah diberikan	0	0	6	76	70	152		
16	Saya merasakan adanya kurang ketika tidak masuk bekerja	0	0	8	21	6	35	3.94	TINGGI
		0	0	24	84	30	138		
17	Saya merasakan sulit untuk bersikap acuh tak acuh dalam pekerjaan	0	1	7	18	9	35	4.00	SANGAT TINGGI
		0	2	21	72	45	140		
18	Saya mampu dalam menjaga rahasia perusahaan	0	0	5	17	13	35	4.23	SANGAT TINGGI
		0	0	15	68	65	148		
19	Saya tidak berfikir untuk berpindah kerja pada tempat lain	0	1	9	15	10	35	3.97	TINGGI
		0	2	27	60	50	139		
RATA-RATA								4.11	SANGAT TINGGI

Berdasarkan tabel 4.7 dan penjelasan tiap aspek di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata skor untuk variabel *employee engagement* yaitu sebesar 4,11 maka hal ini menunjukkan tingkat *employee engagement* karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 8 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Aspek *Vigor* Variabel *Employee Engagement*

Aspek <i>Vigor</i>									
No.	Pernyataan	Skala Likert					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1		0	0	3	22	10	35	4.20	

	Saya mempunyai energi yang tinggi ketika bekerja	0	0	9	88	50	147		SANGAT TINGGI
2	Saya sanggup dalam mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan	0	0	2	21	12	35	4.29	SANGAT TINGGI
		0	0	6	84	60	150		
3	Saya merasakan bersemangat dalam bekerja	0	0	4	20	11	35	4.20	SANGAT TINGGI
		0	0	12	80	55	147		
4	Saya pantang menyerah	0	0	4	21	10	35	4.17	SANGAT TINGGI
		0	0	12	84	50	146		
RATA-RATA								4.22	SANGAT TINGGI

Dalam aspek *vigor*, *employee engagement* diukur berdasarkan tingkat tinggi energi dan kekuatan mental para karyawan dalam bekerja. Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk aspek *vigor* sebesar 4,22, sehingga masuk dalam kategori sangat tinggi. Maka dapat diartikan responden semangat dan mempunyai keinginan untuk pantang menyerah, keberanian untuk memaksimalkan usaha, juga kemauan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh sehingga mampu memberikan hasil maksimal dalam pekerjaan. *Vigor* yang tinggi ini juga ditandai dengan tingkat energi yang tinggi, ketahanan mental saat bekerja, terdapat kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam kerja, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

Tabel 4. 9 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Aspek *Dedication* Variabel *Employee Engagement*

Aspek <i>Dedication</i>									
No.	Pernyataan	Skala Likert					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			

1	Saya merasakan antusias dalam pekerjaan	0	0	9	18	8	35	3.97	TINGGI
		0	0	27	72	40	139		
2	Saya merasakan pekerjaan menantang	0	0	11	18	6	35	3.86	TINGGI
		0	0	33	72	30	135		
3	Saya merasakan pekerjaan memiliki tujuan yang jelas	0	0	7	14	14	35	4.20	SANGAT TINGGI
		0	0	21	56	70	147		
4	Saya merasakan pekerjaan yang telah dilakukan bermakna	0	0	7	20	8	35	4.03	SANGAT TINGGI
		0	0	21	80	40	141		
5	Saya merasakan pekerjaannya sangat menginspirasi	0	0	15	18	2	35	3.63	TINGGI
		0	0	45	72	10	127		
6	Saya nyaman dengan lingkungan kerja	0	0	7	20	8	35	4.03	SANGAT TINGGI
		0	0	21	80	40	141		
7	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan	0	0	7	21	7	35	4.00	SANGAT TINGGI
		0	0	21	84	35	140		
8	Saya merasa sebagai bagian dari perusahaan	0	0	2	21	12	35	4.29	SANGAT TINGGI
		0	0	6	84	60	150		
9	Saya dapat bekerja lebih untuk perusahaan	0	0	9	15	11	35	4.06	SANGAT TINGGI
		0	0	27	60	55	142		
10		0	0	9	13	13	35	4.11	

Saya merasa turut memiliki andil dalam kemajuan dan kesuksesan perusahaan							SANGAT TINGGI	
	0	0	27	52	65	144		
RATA-RATA							4.02	SANGAT TINGGI

Aspek *dedication* dalam *employee engagement* diukur berdasarkan rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya di perusahaan maupun menjadi bagian dari perusahaan. Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk aspek *dedication* sebesar 4,02, sehingga masuk dalam kategori sangat tinggi. Maka dapat diartikan responden mempunyai perasaan antusias dalam bekerja, dan perasaan bangga dengan pekerjaan yang dilakukannya maupun kepada perusahaan tempatnya bekerja. *Dedication* yang tinggi ini juga ditandai dengan karyawan yang mau memberikan inspirasi dan menyukai tantangan.

Tabel 4. 10 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Aspek *Absorption* Variabel *Employee Engagement*

Aspek <i>Absorption</i>									
No.	Pernyataan	Skala Likert					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Saya serius ketika mengerjakan setiap pekerjaan yang telah diberikan	0	0	2	19	14	35	4.34	SANGAT TINGGI
		0	0	6	76	70	152		
2	Saya merasakan adanya kurang ketika tidak masuk bekerja	0	0	8	21	6	35	3.94	TINGGI
		0	0	24	84	30	138		
3		0	1	7	18	9	35	4.00	

	Saya merasakan sulit untuk bersikap acuh tak acuh dalam pekerjaan	0	2	21	72	45	140		SANGAT TINGGI
4	Saya mampu dalam menjaga rahasia perusahaan	0	0	5	17	13	35	4.23	SANGAT TINGGI
		0	0	15	68	65	148		
5	Saya tidak berfikir untuk berpindah kerja pada tempat lain	0	1	9	15	10	35	3.97	TINGGI
		0	2	27	60	50	139		
RATA-RATA								4.10	SANGAT TINGGI

Dalam *employee engagement*, aspek *absorption* diukur berdasarkan konsentrasi dan keseriusan ketika bekerja. Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk aspek *dedication* sebesar 4,10, sehingga masuk dalam kategori sangat tinggi. Maka dapat diartikan responden berkonsentrasi penuh dan sulit melepaskan diri dari pekerjaannya sehingga melupakan segala hal yang ada di sekitarnya. Responden juga tenggelam dalam pekerjaannya sehingga menyebabkan mereka merasa waktu terasa lebih cepat berlalu saat mereka melakukan pekerjaan. *Absorption* yang tinggi ini juga ditandai dengan karyawan yang asyik dengan pekerjaannya dan senang berpartisipasi dalam pekerjaan.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sebagai hasil yang diperoleh dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Berikut merupakan tabel tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan :

Tabel 4. 11 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Skala Likert					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	0	0	0	19	16	35	4.46	SANGAT TINGGI
		0	0	0	76	80	156		
2	Karyawan memiliki konsistensi tinggi dalam melakukan pekerjaan	0	0	6	15	14	35	4.23	SANGAT TINGGI
		0	0	18	60	70	148		
3	Karyawan berusaha mencoba pekerjaan sulit menantang	0	0	8	18	9	35	4.03	SANGAT TINGGI
		0	0	24	72	45	141		
4	Karyawan berusaha keras dalam meningkatkan prestasi kerja	0	0	3	22	10	35	4.20	SANGAT TINGGI
		0	0	9	88	50	147		
5	Karyawan memiliki ketelitian dalam bekerja	0	0	4	14	17	35	4.37	SANGAT TINGGI
		0	0	12	56	85	153		
6	Karyawan selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja	0	0	1	16	18	35	4.49	SANGAT TINGGI
		0	0	3	64	90	157		
7	Karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab tugas secara akurat	0	0	1	18	16	35	4.43	SANGAT TINGGI
		0	0	3	72	80	155		
8	Karyawan bekerja memenuhi target yang ditetapkan perusahaan	0	0	1	18	16	35	4.43	SANGAT TINGGI
		0	0	3	72	80	155		
9		0	0	5	15	15	35	4.29	

	Karyawan mengerjakan pekerjaan tepat waktu	0	0	15	60	75	150		SANGAT TINGGI
10	Karyawan mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	0	0	11	14	10	35	3.97	TINGGI
		0	0	33	56	50	139		
11	Karyawan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas	0	0	0	14	21	35	4.60	SANGAT TINGGI
		0	0	0	56	105	161		
12	Karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka tanpa bantuan rekan kerja lain	0	0	9	18	8	35	3.97	SANGAT TINGGI
		0	0	27	72	40	139		
13	Karyawan hanya membutuhkan pengawasan sedikit untuk dapat bekerja dengan baik dan benar	0	0	5	19	11	35	4.17	SANGAT TINGGI
		0	0	15	76	55	146		
14	Karyawan memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas bekerja tanpa harus diperintah oleh atasan terlebih dahulu	0	0	3	19	13	35	4.29	SANGAT TINGGI
		0	0	9	76	65	147		
15	Karyawan mengatsi masalah yang ada dalam pekerjaan	0	0	1	18	16	35	4.43	SANGAT TINGGI
		0	0	3	72	80	155		
16	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan,	0	0	1	16	18	35	4.49	SANGAT TINGGI

	pimpinan dan bawahan kerja.	0	0	3	64	90	157		
17	Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai peraturan waktu yang telah ditetapkan	0	0	1	10	24	35	4.66	SANGAT TINGGI
		0	0	3	40	120	163		
18	Karyawan bertanggung jawab dalam pekerjaanya	0	0	0	4	31	35	4.89	SANGAT TINGGI
		0	0	0	16	155	171		
19	Karyawan berterus terang kepada atasan ketika melakukan kesalahan	0	0	2	11	22	35	4.57	SANGAT TINGGI
		0	0	6	44	110	160		
20	Karyawan berani mengambil resiko atas kesalahanya	0	0	1	10	24	35	4.66	SANGAT TINGGI
RATA-RATA								4.40	SANGAT TINGGI

Berdasarkan tabel 4.8 dan penjelasan setiap aspek di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata skor untuk tanggapan pimpinan mengenai kinerja responden/ karyawan yaitu sebesar 4.40 maka hal ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 12 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Aspek Kualitas Variabel Kinerja Karyawan

Kualitas									
No.	Pernyataan	Skala Likert					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1		0	0	0	19	16	35	4.46	

	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	0	0	0	76	80	156		SANGAT TINGGI
2	Karyawan memiliki konsistensi tinggi dalam melakukan pekerjaan	0	0	6	15	14	35	4.23	SANGAT TINGGI
		0	0	18	60	70	148		
3	Karyawan berusaha mencoba pekerjaan sulit menantang	0	0	8	18	9	35	4.03	SANGAT TINGGI
		0	0	24	72	45	141		
4	Karyawan berusaha keras dalam meningkatkan prestasi kerja	0	0	3	22	10	35	4.20	SANGAT TINGGI
		0	0	9	88	50	147		
5	Karyawan memiliki ketelitian dalam bekerja	0	0	4	14	17	35	4.37	SANGAT TINGGI
		0	0	12	56	85	153		
6	Karyawan selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja	0	0	1	16	18	35	4.49	SANGAT TINGGI
		0	0	3	64	90	157		
7	Karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab tugas secara akurat	0	0	1	18	16	35	4.43	SANGAT TINGGI
		0	0	3	72	80	155		
RATA-RATA								4.32	SANGAT TINGGI

Dalam aspek kualitas, kinerja karyawan diukur berdasarkan seberapa baik seorang karyawan dalam bekerja mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan. Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk aspek kualitas sebesar 4,32, sehingga masuk dalam kategori sangat tinggi. Ini berarti responden sangat baik dalam melakukan pekerjaan yang seharusnya ia kerjakan.

Tabel 4. 13 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Aspek Kuantitas Variabel Kinerja Karyawan

Kuantitas									
No.	Pernyataan	Skala Likert					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Karyawan bekerja memenuhi target yang ditetapkan perusahaan	0	0	1	18	16	35	4.43	SANGAT TINGGI
		0	0	3	72	80	155		
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan tepat waktu	0	0	5	15	15	35	4.29	SANGAT TINGGI
		0	0	15	60	75	150		
3	Karyawan mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	0	0	11	14	10	35	3.97	TINGGI
		0	0	33	56	50	139		
RATA-RATA							4.23	SANGAT TINGGI	

Dalam aspek kuantitas, kinerja karyawan diukur berdasarkan berapa lama seorang karyawan akan bekerja pada dalam melakukan satu pekerjaan tertentu. Selain itu juga dapat diukur berdasarkan segi kecepatan masing-masing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk aspek kuantitas sebesar 4,23, sehingga masuk dalam kategori sangat tinggi. Ini berarti responden sangat baik dalam mengatur efisiensi dan efektivitas waktunya sehingga pekerjaan yang dikerjakan bisa diselesaikan dengan cepat.

Tabel 4. 14 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Aspek Pelaksanaan Tugas Variabel Kinerja Karyawan

Pelaksanaan Tugas

No.	Pernyataan	Skala Likert					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Karyawan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas	0	0	0	14	21	35	4.60	SANGAT TINGGI
		0	0	0	56	105	161		
2	Karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka tanpa bantuan rekan kerja lain	0	0	9	18	8	35	3.97	SANGAT TINGGI
		0	0	27	72	40	139		
3	Karyawan hanya membutuhkan pengawasan sedikit untuk dapat bekerja dengan baik dan benar	0	0	5	19	11	35	4.17	SANGAT TINGGI
		0	0	15	76	55	146		
4	Karyawan memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas bekerja tanpa harus diperintah oleh atasan terlebih dahulu	0	0	3	19	13	35	4.29	SANGAT TINGGI
		0	0	9	76	65	147		
5	Karyawan mengatsi masalah yang ada dalam pekerjaan	0	0	1	18	16	35	4.43	SANGAT TINGGI
		0	0	3	72	80	155		

6	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan, pimpinan dan bawahan kerja.	0	0	1	16	18	35	4.49	SANGAT TINGGI
		0	0	3	64	90	157		
RATA-RATA								4.33	SANGAT TINGGI

Dalam aspek pelaksanaan tugas, kinerja karyawan diukur berdasarkan seberapa jauh karyawan yang mampu melakukan tugas pekerjaan dengan akurat atau tidak adanya kesalahan yang dilakukan. Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk aspek pelaksanaan tugas sebesar 4,33, sehingga masuk dalam kategori sangat tinggi. Ini berarti responden sangat baik dan akurat dalam melakukan pekerjaannya, dan dapat meminimalisir segala kesalahan yang bisa saja terjadi saat mereka menjalankan atau menyelesaikan pekerjaan mereka.

Tabel 4. 15 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Aspek Tanggung Jawab Variabel Kinerja Karyawan

Tanggung Jawab									
No.	Pernyataan	Skala Likert					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai peraturan waktu yang telah ditetapkan	0	0	1	10	24	35	4.66	SANGAT TINGGI
		0	0	3	40	120	163		
2	Karyawan bertanggung jawab dalam pekerjaannya	0	0	0	4	31	35	4.89	SANGAT TINGGI
		0	0	0	16	155	171		

3	Karyawan berterus terang kepada atasan ketika melakukan kesalahan	0	0	2	11	22	35	4.57	SANGAT TINGGI
		0	0	6	44	110	160		
4	Karyawan berani mengambil resiko atas kesalahanya	0	0	1	10	24	35	4.66	SANGAT TINGGI
		0	0	3	40	120	163		
RATA-RATA								4.70	SANGAT TINGGI

Dalam aspek tanggung jawab, kinerja karyawan diukur berdasarkan tanggungan terhadap pekerjaan yang telah diberikan juga kesadaran dan kewajiban karyawan untuk melaksanakan ataupun menjalankan pekerjaan oleh perusahaan. Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk aspek pelaksanaan tugas sebesar 4,70 sehingga masuk dalam kategori sangat tinggi. Ini berarti responden sangat baik dalam menyadari tanggungan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain itu juga berarti responden dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4.4 Analisis Inferensial

Analisis Inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis Inferensial dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Dalam model regresi yang hanya memiliki satu variabel independen adalah model regresi sederhana (*simple regression*). Regresi sederhana hanya melibatkan satu variabel independen dan satu variabel dependen.

Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	80.592	8.946		9.009	.000
	<i>Employee Engagement</i> (X)	.038	.115	.058	.335	.740
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan data tabel diatas maka dapat disimpulkan persamaanya sebagai berikut:

$$Y = 80,592 + 0,038X$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X = *Employee Engagement*

Dari hasil uji statistik menunjukkan nilai koefisien *employee engagement* sebesar 0,038 sehingga menyatakan nilai *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.4.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh suatu variabel bebas atau independen, yaitu *employee engagement* terhadap kinerja karyawan variabel terikat atau dependen.

Cara melakukan uji t adalah dengan melihat apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan lebih ($\alpha < 0.05$) maka dapat diartikan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan. Menentukan t_{tabel} dengan ($\alpha = 0,05$ dan $n = 35$) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,69236.

$$(df) = n - k$$

$$(df) = 35 - 2 = 33, \text{ maka } t_{tabel} \text{ adalah } 1,69236$$

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat kita ketahui bahwa nilai variabel *employee engagement* dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,335 < 1,69236$ dan nilai signifikan $0,740 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menandakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5 Pembahasan

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis tersebut mengartikan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Chandra & Remiasa (2018) terhadap 68 responden PT. Intiland Grande, dimana *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Rahmadalena & Asmanita (2020) dan Kusumawati (2017) dengan hasil yang sama bahwa *employee engagement* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan analisis deskriptif yang telah dilakukan. Berdasarkan analisis deskriptif, menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Kesimpulan ini diambil dari tiga indikator *employee engagement*, yaitu *vigor*, *absorption*, *dedication* yang sama-sama masuk dalam kategori sangat tinggi.

Menurut Rahmadalena & Asmanita (2020) yang melakukan penelitian terhadap 90 karyawan tetap PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang, alasan mengapa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan dalam penelitiannya masih ada beberapa karyawan yang tidak bangga dengan pekerjaannya. Penelitian ini lalu menyarankan agar perusahaan memberikan upaya terhadap karyawan supaya merasa bangga dengan pekerjaannya seperti memberikan apresiasi terhadap pekerjaan karyawan, membuat jenjang karir yang jelas untuk karyawan, memenuhi hak karyawan dengan baik dan juga menjalin hubungan yang baik dengan karyawan.

Alasan lain yang mungkin menurut Sakeru et al., (2019) yang melakukan penelitian terhadap 69 responden dari divisi *human resource* PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia, adalah kurangnya apresiasi dari atasan kepada karyawan, yang menyebabkan hubungan kerja sama dari atasan kepada anggota tidak berjalan lancar dan baik. Hubungan kerja sama yang tidak lancar antara atasan dan anggota bisa terjadi di dalam divisi *human resource*-nya. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian yang didapatkan bahwa indikator kemampuan kerja sama tidak menjadi indikator yang dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan dalam penelitian.

Untuk variabel kinerja karyawan, dapat dilihat dari tabel 4.8 bahwa tanggapan pimpinan mengenai kinerja karyawan yaitu menunjukkan tingkat kinerja karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang juga termasuk dalam kategori sangat tinggi. Kesimpulan ini diambil dari indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab yang sama-sama masuk dalam kategori sangat tinggi.

Tingkat *employee engagement* karyawan PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, hal ini bisa disebabkan karena karyawan yang bekerja di PT Saranabudi Prakarsaripta Semarang tidak semuanya merupakan pekerja tetap, yang mana pekerja tetap berjumlah 8 orang dan pekerja tidak tetap berjumlah 27 orang. Dengan keadaan status karyawan yang seperti ini, maka sangat sulit untuk perusahaan menumbuhkan atau meningkatkan keterlekatan karyawan kepada perusahaan.

