

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. INDOSPICE DI MANADO*THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, WORKLOAD, AND JOB SATISFACTION OF THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. INDOSPICE IN MANADO*

Oleh:

Rika M. Yusuf¹**Rita N. Taroreh²****Genita G. Lumintang³**¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹rikayusuf30@gmail.com²rita.taroreh@unsrat.ac.id³genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 35 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian yang didapat (1) *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado. (2) *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado (3) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado (4) Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado. Saran saya bagi pihak CV. Indospice sebaiknya lebih memperhatikan *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *employee engagement, beban kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

Abstract: *The success of a company is strongly influenced by the individual performance of its employees. Every company will always try to improve employee performance, with the hope that what the company's goals will be achieved. Improved employee performance will bring progress for the company to be able to survive in an unstable business environment competition. Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an organization. This study aims determined the Influence Of Employee Engagement, Workload, and Job Satisfaction of the Employee Performance at CV. Indospice in Manado. The research method used is a quantitative method. This study used 35 respondents with a sampling technique using saturated samples. Research results obtained (1) Employee Engagement, Workload and Job Satisfaction simultaneously have a significant effect on Employee Performance at CV. Indospice in Manado. (2) Employee Engagement has a positive and not significant effect on Employee Performance on the CV. Indospice in Manado. (3) Workload has a positive and significant effect on employee performance in the CV. Indospice in Manado. (4) Job Satisfaction has a positive and not significant effect on Employee Performance at CV. Indospice in Manado. My advice for the CV. Indospice should pay more attention to Employee Engagement, Workload and Job Satisfaction in order to improve Employee Performance.*

Keyword: *employee engagement, workload, job satisfaction, Employee performance*

Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Kinerja karyawan relevan untuk diteliti, karena pada zaman sekarang ini banyak kinerja yang kurang diperhatikan padahal suatu kinerja yang baik dapat memberikan suatu pengaruh yang besar bagi setiap perusahaan, serta untuk mengetahui apakah para karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab atau tidak. Kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas dan kuantitas yang memuaskan, namun sebaliknya kinerja yang buruk akan menghasilkan hasil yang buruk pula. Hal ini menjadi perhatian khusus dalam perusahaan, dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien melalui kinerja yang baik. Setiap organisasi selalu menginginkan kinerja yang memuaskan dalam mencapai tujuan dari perusahaannya.

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. Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang baik dapat dianggap sebagai suatu hal yang dapat membantu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan tersebut. Pengelolaan kinerja karyawan yang dilakukan CV. Indospice di Manado bertujuan untuk dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dan meningkatkan tujuan dari CV. Indospice di Manado.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan berbagai cara, salah satunya adalah *employee engagement* (keterikatan karyawan) atau juga disebut dengan karyawan yang benar-benar peduli dengan perusahaan. Dengan adanya karyawan tersebut, kebutuhan atau tujuan dari perusahaan dapat tercapai. *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. Jadi, *Employee Engagement* (keterikatan karyawan) sangat diperlukan untuk kemajuan CV. Indospice di Manado.

Banyak faktor yang mempengaruhi belum optimalnya kinerja karyawan salah satunya adalah tingginya beban kerja karyawan. 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.

Peran karyawan sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja seorang karyawan akan muncul jika seorang karyawan mau dan merasa senang dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang akan dia kerjakan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh :

1. *Employee Engagement*, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado.
2. *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado.
3. Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado.
4. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sunyoto (2012:1) menyatakan manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Hasibuan (2009:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2006:112) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2004:36) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Employee Engagement

Benthal (2001) dalam Mujasih (2015) mengartikan *employee engagement* adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. *Employee engagement* (Keterikatan karyawan) adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Blessing White, 2011 dalam Muliawan, Perizade dan Cahyadi 2017).

Beban Kerja

Munandar (2001:383), mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Gibson (2009) dalam Chandra dan Adriansyah (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Sunarso (2010) dalam Rolos, Sambul dan Rumawas (2018) menjelaskan Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2006:40) menjelaskan Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya. Robbins (2015:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya kompensasi yang diterima pekerja dengan banyaknya kompensasi yang diyakini seharusnya diterima.

Penelitian Terdahulu

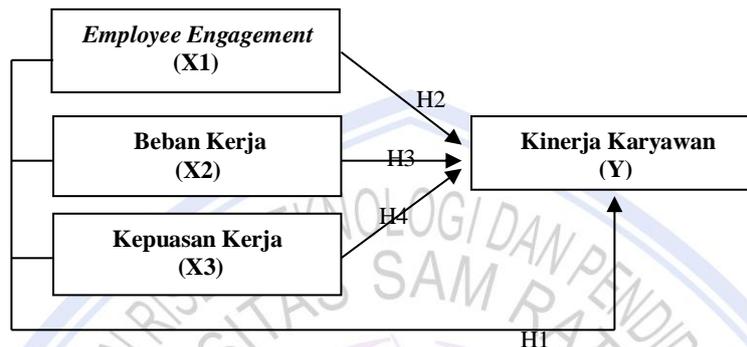
Handoyo dan Setiyawan (2017) mengenai pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. Hasil penelitian membuktikan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. dan sama halnya dengan penelitian Raihan dan Sagala (2018) *Employee Engagement* secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adityawarman, Sanim dan Sinaga (2015) mengenai pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.

Sahlan, Mekel dan Trang (2015) Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritik, 2019

Hipotesis

- H₁: Diduga *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado
- H₂: Diduga *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado
- H₃: Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado
- H₄: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2013:2) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Indospice di Manado. Menurut Sugiyono (2013 :11), penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian *survey*, umumnya penelitian ini dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013:80). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada CV. Indospice di Manado yang berjumlah 35 orang.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2013:118) sebagai berikut “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu 35 orang.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam studi ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2013:137) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian. Sedangkan data sekunder menurut Sugiyono (2013:137) adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Metode pengumpulan data yaitu melalui kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi yang berkompeten. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari karyawan CV. Indospice di Manado, berdasarkan kuesioner mengenai *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja. Data sekunder diperoleh dari kantor CV. Indospice di Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Menurut Sugiyono (2013:137) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Wawancara adalah suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden. Teknik pengumpulan data ini adalah dengan melakukan pencarian buku-buku panduan berupa teori yang berhubungan dengan judul penelitian. Selain itu, dengan mencari referensi-referensi berupa jurnal akademis dan skripsi sebelumnya melalui internet dan perpustakaan.

Pengujian instrument penelitian

Pengujian instrument pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas menggunakan program *Statistical Program Sosial Science (SPSS)* versi 23.

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen terhadap satu variabel terikat atau dependen. Dalam pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Hasan (2008) analisis regresi linier berganda adalah di mana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X1, X2, X3, ..., Xn) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

X1 = *Employee Engagement*

X2 = Beban kerja

X3 = Kepuasan kerja

b1 = koefisien regresi variabel *Employee Engagement*

b2 = koefisien regresi variabel Beban kerja

b3 = koefisien regresi variabel Kepuasan kerja

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Employee Engagemet X1	X1.1	0.713	0.000	Valid
	X1.2	0.662	0.000	Valid
	X1.3	0.547	0.001	Valid
	X1.4	0.671	0.000	Valid
	X1.5	0.522	0.001	Valid
	X1.6	0.579	0.000	Valid
Beban Kerja X2	X2.1	0.855	0.000	Valid
	X2.2	0.844	0.000	Valid
	X2.3	0.611	0.000	Valid
	X2.4	0.563	0.000	Valid
	X2.5	0.798	0.000	Valid
	X2.6	0.694	0.000	Valid
Kepuasan Kerja X3	X3.1	0.757	0.000	Valid
	X3.2	0.706	0.000	Valid
	X3.3	0.605	0.000	Valid
	X3.4	0.688	0.000	Valid
	X3.5	0.734	0.000	Valid
	X3.6	0.527	0.002	Valid
Prestasi Kerja Y	Y1	0.766	0.000	Valid
	Y2	0.874	0.000	Valid
	Y3	0.599	0.000	Valid
	Y4	0.857	0.000	Valid
	Y5	0.857	0.000	Valid
	Y6	0.715	0.000	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X₁, X₂, X₃ dan Y, seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Employee Engagement (X1)	0.741	RELIABEL
Beban Kerja (X2)	0.782	RELIABEL
Kepuasan Kerja (X3)	0.767	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0.794	RELIABEL

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha Cronbach's* yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.6

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi ganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

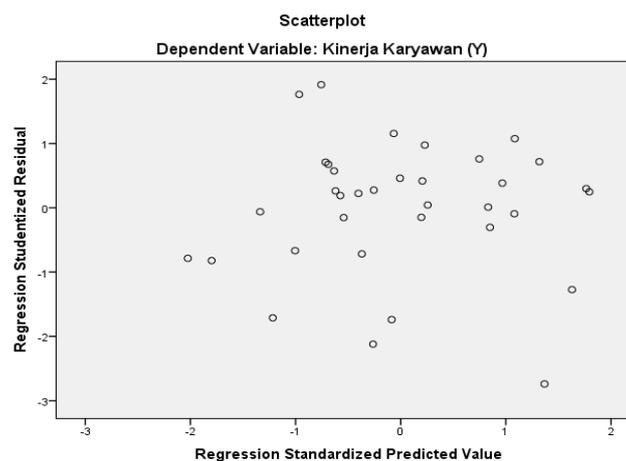
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.730	6.420		.114	.910		
Employee Engagement (X1)	.163	.155	.141	1.056	.299	.918	1.090
Beban Kerja (X2)	.797	.151	.720	5.289	.000	.878	1.139
Kepuasan Kerja (X3)	.005	.193	.003	.023	.981	.863	1.159

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2019

Dari hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dengan nilai *Tolerance* variabel independen yaitu *Employee Engagement* 0.918, *Beban Kerja* 0.878, *Kepuasan Kerja* 0.863. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu *Employee Engagement* 1.090, *Beban Kerja* 1.139, *Kepuasan Kerja* 1.159. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

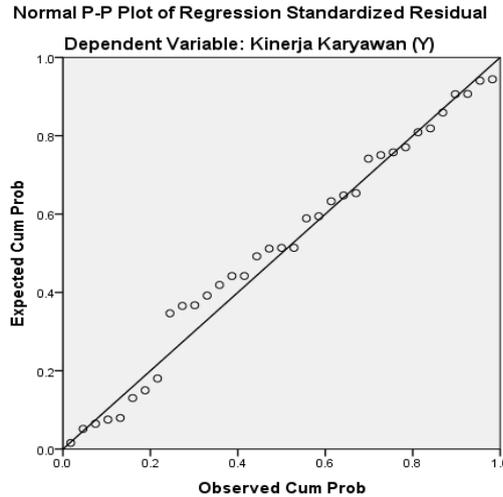


Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Berdasarkan gambar 2, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Gambar 3. Grafik P-Plot

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Dari Gambar 3, terlihat bahwa data yang ada tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari Grafik P-P Plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.730	6.420		.114	.910		
Employee Engagement (X1)	.163	.155	.141	1.056	.299	.918	1.090
Beban Kerja (X2)	.797	.151	.720	5.289	.000	.878	1.139
Kepuasan Kerja (X3)	.005	.193	.003	.023	.981	.863	1.159

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2019

Dari persamaan regresi linier berganda di Tabel 4, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4 adalah 0.730 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika *Employee Engagement*, *Beban Kerja* dan *Kepuasan Kerja* nilainya adalah 0 (nol), maka *Kinerja Karyawan* adalah sebesar 0.730.
2. Koefisien regresi untuk variabel *Employee Engagement* adalah sebesar 0.163 atau 16.3% dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada *Employee Engagement* sementara *Beban Kerja* dan *Kepuasan Kerja* diasumsikan tetap, maka besarnya *Kinerja Karyawan* akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.163.
3. Koefisien regresi untuk variabel *Beban Kerja* adalah sebesar 0.797 atau 79,7% dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada *Beban Kerja* sementara *Employee Engagement* dan *Kepuasan Kerja* diasumsikan sama, maka besarnya *Kinerja Karyawan* akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.797.
4. Nilai koefisien regresi *Kepuasan Kerja* sebesar 0.005 atau 0.5% dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada *Kepuasan Kerja* sementara *Employee Engagement* dan

Beban Kerja diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.005.

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis untuk variabel *Employee Engagement* diperoleh tidak ada pengaruh yang signifikan dari *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Artinya komposisi *Employee Engagement* tidak mempengaruhi kinerja karyawan CV. Indospice di Manado dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Joushan, Syamsun dan Kartika (2005), namun penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Handoyo dan Setiyawan (2017) dimana *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis untuk variabel Beban Kerja diperoleh ada pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya komposisi Beban Kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Indospice di Manado dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Adityawarman, Sanim dan Sinaga (2015), namun penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Sitepu (2013) dimana *Employee Engagement* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya komposisi Kepuasan Kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan CV. Indospice di Manado dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sajangbati (2013).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor:

1. *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado.
2. *Employee Engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado.
3. Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Karyawan pada CV. Indospice di Manado.
4. Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado.

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran diuraikan sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan CV. Indospice Manado sebaiknya sering mengunjungi bawahan dan melakukan kunjungan terkait dengan apa yang dibutuhkan oleh bawahan, masalah lingkungan kerja, situasi kondisi dengan rekan kerja dan tidak menutup kemungkinan mengenai masalah-masalah pribadi yang dihadapi bawahan.
2. Manajemen harus memperhatikan karyawan dengan pemberian asuransi, dimana dengan adanya pemberian tersebut karyawan akan merasa aman dan nyaman sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja dan dapat meningkatkan *employee engagement*.
3. Perusahaan dapat lebih menghidupkan semangat kerja dan keeratan karyawan dengan mengadakan liburan bersama agar karyawan tidak merasa jenuh dengan lingkungan kerja yang monoton.
4. Perusahaan lebih meningkatkan kepuasan karyawan dengan cara meningkatkan insentif, atau dengan bentuk penghargaan lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., dan Sinaga, B.M. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/12182/9383>. Diakses 22 Maret 2019.
- Chandra, R., dan Adriansyah, D. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, VO>.6, No. 1, Mei 2017. <https://media.neliti.com/media/publications/196967-none-bd7b6084.pdf>. Diakse 17 Maret 2019.
- Handoyo, A.W., dan Setiyawan R. 2017. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Jurnal AGORA* Vol. 5, No.1, (2017). <https://media.neliti.com/media/publications/55089-ID-pengaruh-employee-engagement-terhadap-ki.pdf>. Diakses 15 Februari 2019.
- Hasan, M.I. 2008. *Pokok-pokok Materi Statistika 1 (Statistika Deskriptif)*. EdisiKedua. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____ 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____ 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Joushan S.A., Syamsun M. dan Kartika L. 2005 *Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 13 Nomor 4. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/820/769>. Diakses 20 Juli 2019.
- Mangkunegara, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mujiasih, E. 2015. *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived OrganizationalSupport) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)*. *Jurnal Psikologi Undip* Vol.14 No.1 April 2015, 40 – 51. <https://media.neliti.com/media/publications/127786-ID-hubungan-antara-persepsi-dukungan-organi.pdf>. Diakses 20 Maret 2019.
- Muliawan, Y., Perizade, B., dan Cahyadi, A. 2017. Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017*. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/.../5293/pdf>. Diakses 12 Maret 2019.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress), Depok.
- Sajangbati, I.A.S. 2013. Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 667-678. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2750>. Diakses 18 Maret 2019.
- Sahlan, N.I., Mekel, P.A., dan Trang, I. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.52-62. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6566/6089>. Diakses 12 Maret 2019.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 3, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sitepu, A.T. 2013. Beban Kerja dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawn pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1123-1133. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2871>. Diakses 20 Maret 2019.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisisioner, dan Analisis data (praktik penelitian)*. Cetakan 1. CAPS, Yogyakarta.
- Raihan, M.H., dan Sagala, E.J. 2018. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *Jurnal e-Proceeding of Management : Vol.5, No.2 Agustus 2018*. https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/143589/jurnal_eproc/pengaruh-employee-

Robbins, S.P. dan Timothy, A.J. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.

Rolos, J.K.R., Sambul, A.P., dan Rumawas, W. 2018. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwasrya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 6 No. 4 Tahun 2018. <https://media.neliti.com/media/publications/269339-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-ka-0f01fc2f.pdf>. Diakses 11 Maret 2019.

