

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumisho Global Logistic

¹Willy Prastian Gumilar, ²Fa'uzobihi, ³Kaffah Imanudin
Universitas Pertiwi
22120106@pertiwi.ac.id

Submit : 18 Agust 2025 | Diterima : 03 Sept 2025 | Terbit : 11 Sept 2025

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh akibat timbulnya permasalahan pada *Employee Engagement* yang kurang tepat maka terjadilah fenomena masalah mengenai penurunan Kinerja karyawan, dimana karyawan terkesan asal-asalan dalam bekerja, tergesa-gesa dalam menyimpulkan suatu masalah yang berakibat pada kesalahan kerja yaitu kurang teliti dalam menganalisa kerusakan alat saat *Trouble Shooting* yang berakibat pada disinformasi sehingga mengakibatkan Rekomendasi *Sparepart* yang tidak tepat serta Rasa memiliki tempat kerja sangat Rendah (*Sense of Belonging*). Adapun, tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik asosiatif ini dilakukan di PT Sumisho Global Logistic dengan populasi berjumlah 50 orang karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,921$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,848$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (16,34) > t_{tabel} (2,00)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi *Employee Engagement* akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,848 menunjukkan bahwa 84,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi *Employee Engagement*, sisanya sebanyak 15,2% ditentukan oleh faktor lain diluar *Employee Engagement*

Kata Kunci: Employee Engagement, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

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 (Suwati, 2013). 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 (M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, 2019).

Memahami pentingnya kinerja Karyawan bagi organisasi, para ahli menetapkan sejumlah

faktor penting yang dianggap dapat menentukan kinerja Karyawan diantaranya *Employee Engagement*. 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 (Faldesiani, 2021). *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 (Maulina, 2020)

Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) sendiri merupakan sebuah konsep yang diyakini dapat meningkatkan kinerja Karyawannya karena (*Employee Engagement*) merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan Karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki Karyawan mengenai organisasi, pemimpin dan kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional (meliputi perasaan Karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka. Definisi lain dikemukakan oleh The Institute for Employment Studies yang menyatakan bahwa engagement sebagai sikap positif yang dianut Karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai organisasi. Engaged employee merupakan kesadaran dalam konteks bisnis dan bekerja dengan rekan-rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang bermanfaat bagi organisasi. Manfaat (*Employee Engagement*) diungkapkan oleh Siddhanta dan Roy yang menyertakan bahwa (*Employee Engagement*) dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui beberapa hal salah satunya berkaitan dengan kinerja Karyawannya.

Faktor *Employee Engagement* merupakan salah satu hal yang dipertimbangkan oleh pihak manajemen. *Employee Engagement* muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep-konsep sebelumnya seperti kepuasan kerja Karyawan, komitmen Karyawan, serta perilaku organisasi Karyawan. Dengan adanya Karyawan yang terlibat secara aktif di dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya Karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat ia bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka. *Employee Engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat Karyawan memiliki loyalitas tinggi, merupakan faktor penting bagi kesuksesan perusahaan. Engagement Karyawan dapat memberikan competitive advantage bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki engagement yang tinggi, memiliki energi yang tinggi, komitmen, job ownership dan kebanggaan terhadap perusahaan (pride), produktivitas, loyalitas, semangat kerja. Biasanya mereka menghabiskan waktu untuk bekerja lebih lama, berusaha lebih keras, menyelesaikan pekerjaan lebih banyak.

PT. Sumisho Global Logistic adalah salah satu perusahaan logistic yang ditugaskan untuk pengiriman barang atau warehouse. Pada proses bisnisnya Sumisho Global Logistic tentu membutuhkan sumber daya manusia yang tidak sedikit untuk ditempatkan pada unit-unit kerja yang ada di perusahaan. Pada hakikatnya, sebuah perusahaan atau bisnis didirikan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan dan mempertahankan kelangsungan perusahaan atau bisnis tersebut. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan perlu mengembangkan potensi-potensi sumber daya yang dimiliki secara berkesinambungan. Diantara semua sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia menjadi salah satu yang sangat vital perannya. Untuk dapat bertahan dan mengembangkan bisnis, diperlukan tenaga kerja atau Karyawan yang bersikap aktif dan penuh dengan ide serta inisiatif dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan yang sehat adalah perusahaan yang mampu mengembangkan sumber daya manusianya sehingga menghasilkan tingkat kinerja Karyawan yang baik dan mendapatkan produktivitas yang tinggi serta output yang berkualitas.

Karyawan adalah bagian terpenting atas keberhasilan serta keberlangsungan suatu perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang jika mampu mengerahkan seluruh kemampuan dan loyalitasnya secara penuh kepada perusahaan akan memperkuat daya saing. Perusahaan yang baik perlu mempersiapkan dan mengelola Karyawan dengan semaksimal

mungkin agar dapat bertahan dalam persaingan pasar yang semakin ketat. Perusahaan perlu mengoptimalkan serta memaksimalkan produktivitas Karyawan. Pengelolaan SDM yang optimal akan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pada suatu perusahaan

Salah satu komponen penting dalam menjalankan dan meningkatkan perusahaan adalah memanfaatkan keterikatan antara perusahaan dengan Karyawan. Perusahaan perlu membangun hubungan yang baik dengan Karyawannya sehingga berpengaruh pada kinerjanya. Untuk menjaga produktivitas, perusahaan harus mampu untuk mempertahankan karyawan terbaiknya. Dengan demikian, perusahaan membutuhkan peran pimpinan untuk membentuk engagement pada Karyawan. Pimpinan perusahaan harus berperan aktif dalam membuat program-program untuk memicu produktivitas karyawan. Pimpinan perusahaan juga perlu mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat dimanfaatkan untuk menjalin hubungan baik antara Karyawan dengan rekan kerja, serta pimpinan. Hal tersebut diharapkan dapat mendorong *engagement* pada karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Sumisho Global Logistic saat ini merupakan tantangan yang dihadapi oleh manajemen agar pencapaian kinerja yang diharapkan dapat terwujud dengan baik. Berikut ini adalah data fenomena *Employee Engagement* di warehouse PT. Sumisho Global Logistic adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Data Fenomena *Employee Engagement*

No	Uraian	2020	2021	2022	2023	2024
1	<i>Engaged</i>	20	18	15	10	14
2	<i>Not Engaged</i>	12	13	18	20	15
3	<i>Actively Disengaged</i>	8	9	7	10	11

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*. Maka dari itu penulis menetapkan judul “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumisho Global Logistic”

LANDASAN TEORI

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).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

Berikut ini beberapa definisi kinerja menurut pendapat para ahli sebagai berikut:

Menurut Suyadi Prawirosentono dalam Subekti & Jauhar (2012:193) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika”.

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kuantitas dan kualitas seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya”.(Kerja et al., 2020)

Menurut Syamsir Torang (2014:74) menyatakan bahwa “Kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.(Eni, 1967) Menurut Davis dalam Mulyadi (2015:64) menyatakan bahwa “Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka”.

Menurut Hamid & Hasan (2015) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan”.(Lestary & Chaniago, 2018)

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan hasil kerja seorang pegawai atau organisasi dan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan perusahaan. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dan pencapaian tujuan perusahaan akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya proses kinerja untuk menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan dan meningkatkan prestasi kerja, diperlukan pengelolaan terhadap kinerja

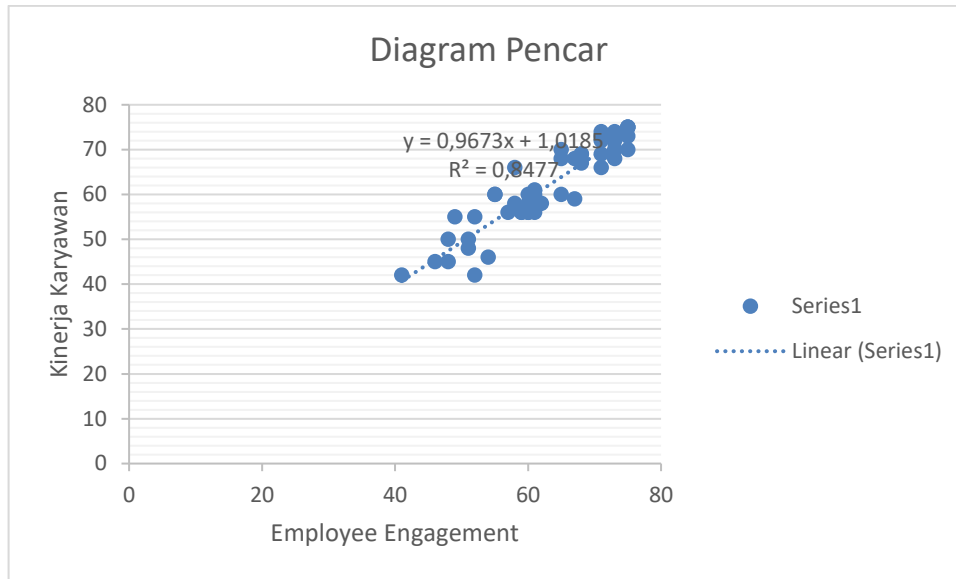
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:16) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (267,25 > F_{tabel} (7,17)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (1,54) < F_{tabel} (1,96)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi $\hat{Y} = 1,018 + 0,967X$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan. Hubungan ini menunjukkan ada arah perubahan kecenderungan Kinerja Karyawan responden akibat *Employee Engagement* dari selanjutnya hubungan tersebut dapat digambarkan dalam bentuk grafik garis seperti pada gambar 4.4.



Gambar 1. Diagram Pencar Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 1,018 + 0,967X$$

Persamaan regresi $\hat{Y} = 1,018 + 0,967X$ menunjukkan bahwa apabila *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor *Employee Engagement* (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,967 dengan konstanta 1,018.

Tabel 2 Output Hasil Perhitungan SPSS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3623.664	1	3623.664	267.250	.000 ^b
	Residual	650.836	48	13.559		
	Total	4274.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.018	3.724		.273	.786
	<i>Employee Engagement</i>	.967	.059	.921	16.348	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian serta pembahasan yang dikemukakan sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Skor variabel *Employee Engagementt* diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan tes yang terdiri dari 15 butir pertanyaan. Secara teoritis skor variabel *Employee Engagementt* akan berkisar antara 15 sampai 75. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empirik *Employee Engagementt* bervariasi antara 41 sampai 75 dengan rentang skor 34, rata-rata 62,32; median 61; modus 61; simpangan baku 8,89; dan varians 79,04.
2. Skor Kinerja Karyawan diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuisioner yang terdiri dari 15 butir pertanyaan. Secara teoritis skor variabel Kinerja Karyawan berkisar 15 sampai 75. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empirik Kinerja Karyawan bervariasi antara 42 sampai 75 dengan rentang skor 33; rata-rata 61,30; median 60; modus 56; simpangan baku 9,34; dan varians 87,23.
3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,921$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,848$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (16,348) > t_{tabel} (2,00)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara *Employee Engagementt* dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi *Employee Engagementt* akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,848 menunjukkan bahwa 84,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi *Employee Engagementt*, sisanya sebanyak 15,2% ditentukan oleh faktor lain diluar *Employee Engagementt*. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara *Employee Engagementt* (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 1,018$ dan koefisien regresi $\beta = 0,967$. Dengan demikian, pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 1,018 + 0,967X$. Persamaan regresi $\hat{Y} = 1,018 + 0,967X$ menunjukkan bahwa apabila *Employee Engagementt* dan Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor *Employee Engagementt* (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,967 dengan konstanta 1,018. Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (267,25 > F_{tabel} (7,17))$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (1,54) < F_{tabel} (1,96)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Saran untuk Manajer
Manajer perlu meningkatkan *Employee Engagementt* agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan karena *Employee Engagementt* bisa memengaruhi Kinerja Karyawan. Upaya untuk menerapkan kebijakan tersebut adalah sebagai berikut : (1) Manajer perlu memberikan reward bagi peningkatan *Employee Engagementt*. (2) Manajer juga perlu memberikan *punishment* bagi penurunan *Employee Engagementt*. (3) Manajer juga perlu terus berupaya untuk meningkatkan *Employee Engagementt* dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Saran Untuk Karyawan
Karyawan sebagai anggota organisasi perusahaan memiliki andil untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Terkait dengan hal tersebut, langkah-langkah yang

perlu dilakukan karyawan antara lain : (1) Mengondisikan *Employee Engagementt*; (2) Menetapkan spirit peningkatkan *Employee Engagementt* dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan. (3) Tidak mengandalkan sepenuhnya kepada *Employee Engagementt* tanpa mengoptimalkan upaya lain demi meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Employee Engagementt menjadi topik kajian yang menarik karena *Employee Engagementt* memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan menggali dan memahami makna dan arti *Employee Engagementt* diharapkan dapat dikembangkan kekuatan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Pada tahap selanjutnya perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel lain selain *Employee Engagementt* dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- Agus Hali, Muhammad. 2018. Pengaruh *Employee Engagementt* 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.
- 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 Engagementt* 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 Engagementt*, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. BS thesis. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Handoyo, Agnes Wahyu. 2017. Pengaruh *Employee Engagementt* 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
- 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 Engagementt* terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 13, No. 4, pp. 697-703.
- Koesomowidjojo, Suci RM. 2017. Balance scorecard. Raih Asa sukses.
- Lewiuci, Princes Grace. 2016. Pengaruh *Employee Engagementt* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora* Vol.4, No.2, pp. 101-107.
- Markos, Solomon, dan M. Sandhya Sridevi. 2010. *Employee Engagementt: 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.
- 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.

-
- 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.
- 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.
- 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.
- Umar, Husein. 2014. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Rajawali Pers.
- 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.