

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (KETERIKATAN KARYAWAN) DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Kontrak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)**

JONEKA SAPUTRA

Program studi Manajemen SDM Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : jonekasaputra2496@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee engagement and job satisfaction on employee performance at University of Muhammadiyah Yogyakarta.

This study uses multiple linear regression analysis. The population used in this study were all employees of the University of Muhammadiyah Yogyakarta contract, which amounted to 46 respondents. The technique of sampling in this study using total sampling. Methods of data collection using questionnaires. Data analysis using SPSS as an analytical tool in this research.

The result of this study indicate that : 1) Employee engagement variable has a positive and significant effect on employee performance. 2) Job satisfaction variable has positive and significant influence to employee performance.

Keywords : employee engagement, job satisfaction, employee performance.

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini hal yang paling penting dan utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam organisasi yang berperan sangat penting dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi tersebut. Setiap organisasi pasti mempunyai tujuannya masing-masing, agar tujuan tersebut tercapai organisasi harus mengoptimalkan SDM yang ada di dalamnya sehingga dapat berkontribusi secara efektif terhadap kinerja di organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, hal yang perlu dilakukan adalah meningkatkan atau memberi daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong yang di maksud adalah daya pendorong yang meningkatkan kinerja karyawan di organisasi.

Untuk meningkatkan dan memelihara kualitas SDM yaitu karyawan organisasi harus meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Dengan adanya kinerja karyawan yang berkualitas dapat membantu perusahaan dalam persaingan dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Kinerja karyawan yang berkualitas harus di dorong dengan beberapa faktor, diantaranya adalah karyawan harus mempunyai rasa *employee engagement* (keterikatan karyawan) dan kepuasan atas pekerjaannya di suatu perusahaan. Menurut Handoyo dan Setiawan (2017) mendefinisikan *employee engagement* sebagai bentuk komitmen atau motivasi yang mengarah pada keadaan psikologis di mana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan melakukan tugas dengan standar yang tinggi melebihi persyaratan yang ditugaskan. Siddhanta dan Roy (2010) mengemukakan bahwa *employee engagement* bisa menciptakan kesuksesan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya melalui tindakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, keselamatan kerja, produktifitas, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan hingga profitabilitas dan kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi balasan dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan sikap positif seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan dengan kepuasan kerja yang

lebih tinggi sangat penting bagi perusahaan karena karyawan mempunyai keyakinan bahwa perusahaan akan memiliki masa depan yang luar biasa dalam jangka panjang dan pimpinan memberikan balas jasa kepada kualitas pekerjaan mereka, sehingga karyawan lebih berkomitmen kepada organisasi, memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi dan cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi (Jalal Sarker *et al.* 2003).

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah suatu organisasi atau lembaga pendidikan tinggi swasta yang bergerak pada pelayanan publik dalam bidang pendidikan sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai ke-Islaman yang terletak di Yogyakarta. Sejarah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menunjukkan bahwa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta telah mengalami perkembangan yang cukup pesat sejak berdirinya universitas pertama yang berlokasi di jalan Cokroaminoto Sleman, Yogyakarta. Untuk mewujudkan Visi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yaitu “menjadi Universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu dan teknologi dengan berdasarkan nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat” dengan demikian universitas Muhammadiyah Yogyakarta bertujuan untuk mengembangkan pendidikan yang ada di dalamnya termasuk karyawan hingga mahasiswanya menjadi unggul dan islami. Dengan demikian UMY juga bertujuan untuk kepentingan kemaslahatan umat dimana karyawan kontrak juga termasuk dalam bagian dari visi tersebut karena UMY akan mengembangkan pendidikan dan kualitas karyawan kontrak agar kinerja mereka semakin bagus dan akhirnya apabila kinerja mereka meningkat akan membuka peluang bagi karyawan kontrak untuk diangkat jabatannya oleh organisasi dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

Dengan adanya *engagement* terhadap karyawan khususnya pada karyawan kontrak akan menimbulkan perasaan yang memuaskan dan karyawan tersebut mempunyai hubungan dengan pekerjaan dan organisasi mereka yang ditandai dengan *vigor* sebagai elemen keterikatan yang diperlihatkan dengan tingginya tingkat kekuatan mental karyawan saat bekerja. Kemudian selanjutnya ada *dedication* sebagai elemen kedua dari *employee engagement* yang memperlihatkan karyawan merasa antusias saat bekerja. Pada elemen terakhir pada *employee engagement* yaitu *absorption* yang memperlihatkan keterikatan terhadap sikap karyawan saat bekerja serta karyawan memberikan perhatian penuh dan berkonsentrasi tinggi dalam pekerjaannya sehingga mereka tidak memikirkan kapan waktu selesai bekerja dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Selanjutnya dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan berkaitan dengan semua sikap karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan dan proses dari hasil yang diperoleh untuk memenuhi harapan. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat sehingga dari semangat kerja tersebut akan berdampak terhadap kinerja, sehingga membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan yang telah mendapatkan kepuasan kerja mereka akan lebih produktif, memberikan kontribusi lebih terhadap keinginan dan tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas diri mereka. Tanpa adanya karyawan yang berkualitas UMY tidak akan bisa meraih prestasi yang diharapkan, sebab itulah sudah sewajarnya UMY harus memperhatikan kepuasan tenaga kerjanya agar bisa memberikan kontribusi yang terbaik untuk memajukan UMY melalui kinerjanya maupun prestasi lainnya.

Dari pembahasan diatas dapat diambil benang merah bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja, secara teoritis memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya dengan meningkatnya kinerja karyawan kontrak pada UMY akan meningkatkan prestasi organisasi dan menimbulkan harapan bagi karyawan kontrak untuk di angkat jabatannya menjadi karyawan tetap di UMY. Oleh karena itu dalam masalah ini perlu adanya *employee engagement* dan kepuasan kerja setiap individu karyawan yang terbentuk dalam organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

Hal yang mendasari peneliti mengangkat tema yaitu masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian terdahulu serta adanya fenomena karyawan kontrak dimana Karyawan kontrak

cenderung akan berpindah tempat kerja apabila masa kontraknya telah selesai dengan organisasi tersebut, serta pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak habis. Hal ini didasari karena terdapat keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi apabila mereka mendapat peluang untuk bekerja ditempat lain dan posisi kerja mereka lebih tinggi dari pekerjaan mereka saat ini.

Tinjauan teoritis

1. Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans (2014) mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berisi perilaku yang berada dibawah kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya.

Menurut Zainal dkk (2015) kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang yang di tandai dengan tindakan nyata yang akan diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang diperoleh karyawan sesuai dengan tugasnya didalam perusahaan, sehingga karyawan dengan kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja merupakan sebuah hasil kerja seseorang yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Hasil dari kinerja dapat menunjukkan bahwa SDM di organisasi apakah telah memenuhi kebutuhan dan tuntutan yang ditetapkan organisasi baik itu dalam hal kualitas maupun kuantitas.

Menurut Mulyadi (2015), kinerja individu dalam sebuah organisasi adalah suatu hal yang paling utama diperhatikan dalam pekerjaan, hal ini sangat penting untuk meningkatkan tingkat keberhasilan sebuah organisasi. Produktivitas dalam organisasi hanya dapat ditingkatkan melalui karyawan yang sebagai sumber daya manusia didalamnya. Namun sumber daya manusia sebaliknya juga dapat menyebabkan terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk di organisasi.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa kerja produktif juga perlu keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja agar dapat membuahkan hasil penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau setidaknya meminimalkan dan mempertahankan yang sudah baik. Permasalahan yang terjadi dengan produktifitas juga bersangkutan dengan seberapa besar pekerjaan itu kumpulkan dalam kelompok kerja yang efektif. Sehingga efektif itu bisa digunakan sebagai perbandingan atau tingkatan dimana sasaran yang dinyatakan dapat dianggap tercapai.

Menurut Koopmans et. al. (2014), ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penilaian kinerja yaitu :

1. Kinerja tugas, mengarah pada kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang utama, yaitu meliputi kualitas kerja, perencanaan dan pegorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.
2. Kinerja kontekstual, mengarah pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis dimana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalkan bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, dan mau menerima dan belajar dari orang lain.
3. Perilaku kerja kontraproduktif, mengarah pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalkan karyawan melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, rekan kerja dan atasan, dan segaja membuat kesalahan.

Menurut Annisa dan Soeling (2013) deskripsi dari kinerja mempunyai 3 komponen penting yaitu :

1. Tujuan, Tujuan sendiri akan memberikan arah dan dapat mempengaruhi bagaimana semestinya sikap kerja yang seharusnya diharapkan oleh organisasi kepada setiap karyawan.
2. Ukuran, Ukuran juga dibutuhkan untuk melihat dan mengetahui karyawan di organisasi telah mencapai kinerja yang diharapkan, maka dari itu kualitatif dan kuantitatif yang sesuai dengan kinerja untuk setiap tugas dan jabatan karyawan yang merupakan peranan penting.
3. Penilaian, Penilaian ini dikaitkan dengan proses kinerja dalam mencapai tujuan kinerja setiap karyawan. Tentunya hal ini dapat membuat karyawan senantiasa berorientasi terhadap tujuan organisasi dan berperilaku kerja sesuai dengan tujuan organisasi yang akan dicapai.

Menurut Riyadi (2011), kinerja individu merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan yang didapat oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Ada tiga faktor utama yang dapat berpengaruh pada kinerja yaitu:

1. Individu, (kemampuan bekerja seseorang)
2. Usaha kerja, (keinginan seseorang untuk bekerja)
3. Dukungan organisasional, (kesempatan seseorang untuk bekerja)

Dari faktor di atas dapat diartikan bahwa apabila kemampuan bekerja karyawan secara individu meningkat akan membuatnya semakin berusaha dalam bekerja dan keinginannya untuk bekerja juga akan semakin meningkat sehingga karyawan tersebut mendapatkan dukungan dari organisasi.

2. *Employee engagement*

Menurut Sentano dkk (2016), *employee engagement* adalah suatu sikap yang positif karyawan dengan organisasi mereka, hal ini terjadi karena seorang karyawan tersebut senang dan antusias melakukan pekerjaan mereka, sehingga mendapatkan kepercayaan dari pimpinan dan mereka merasa dihargai kontribusi yang mereka berikan dalam organisasi dan keterikatan itu diwujudkan dengan kontribusi yang melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi terhadap mereka dan dapat menghasilkan karyawan yang bisa berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Schaufeli et. Al. (2002) *employee engagement* adalah sebuah perasaan dimana karyawan dalam keadaan positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan kekuatan (*vigor*), dedikasi, (*dedication*), penyerapan (*absorption*). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang terikat lebih banyak ikut terlibat dalam pekerjaan mereka di organisasi secara psikologis.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) *employee engagement* terdiri dari tiga elemen pada kinerja karyawan yaitu :

1. *Vigor* merupakan perilaku keterikatan yang diperlihatkan karyawan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan.
2. *Dedication* merupakan gambaran keterikatan karyawan yang ditunjukkan dengan emosional karyawan terhadap pekerjaannya.
3. *Absorption* merupakan keterikatan yang menggambarkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berupa perhatian karyawan.

Menurut Gallup Organization (2004) dalam Lewiuci dan Mustamu (2016) bahwa karyawan dapat dibagi menjadi 3 jenis berkaitan dengan tingkat keterikatannya, yaitu :

1. karyawan yang terlibat (*engaged*), yang dimaksud dari penjelasan tersebut adalah karyawan yang memiliki keterikatan akan bekerja dengan antusias karena merasakan adanya rasa hubungan dalam dirinya terhadap perusahaan.

2. Tidak terlibat (*not-engaged*), karyawan yang tidak memiliki keterikatan terhadap perusahaan, disaat karyawan tersebut bekerja akan selalu memikirkan waktu kapan berakhirnya jam kerjanya sehingga tidak ada kontribusi bagi perusahaan.
3. Aktif tidak terlibat (*actively disengaged*), karyawan yang aktif tetapi tidak memiliki keterikatan mereka akan menunjukkan sikap yang tidak menyenangkan ketika bekerja dan menunjukkan mereka tidak menyukai terhadap pekerjaannya bahkan mereka dapat mengacaukan pekerjaan rekan kerjanya yang memiliki keterikatan.

Employee engagement sendiri memiliki dampak bagi perusahaan ketika para karyawan yang *engagement* akan sangat berkaitan erat dengan outcome bisnis penting seperti karyawan bersedia untuk tetap bekerja, loyalitas, meningkatkan produktivitas, keuntungan, serta kenyamanan pelanggan terhadap perusahaan (Rachmawati 2014). Menurut Baumruk (2006) menyebutkan bahwa apabila karyawan yang memiliki rasa *engagement* yang tinggi terhadap perusahaan akan meningkatkan tiga tindakan umum yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan:

1. *Say* (mengatakan), karyawan pada tindakan ini akan memberikan beberapa masukan untuk organisasi dan rekan kerjanya, dan akan memberikan masukan mengenai karyawan dan konsumen yang berpotensi.
2. *Stay* (tetap tinggal), meskipun karyawan tersebut memiliki peluang untuk bekerja di tempat lain namun karyawan itu akan tetap akan bekerja di organisasi yang menjadi tempat kerjanya yang sekarang.
3. *Strive* (upaya), demi mencapai kesuksesan dan tujuan organisasi karyawan akan berusaha untuk memberikan lebih banyak waktu, usaha dan inisiatif sehingga karyawan dapat berkontribusi lebih untuk mencapai kesuksesan bagi organisasi tempat dimana dia bekerja.

3. Kepuasan kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahawa definisi kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan individu yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Sharma et. al (2016) kepuasan karyawan adalah perasaan yang didapatkan dari pekerjaan mereka dan mencerminkan sejauh mana mereka senang untuk pergi bekerja serta menganggap pekerjaan mereka sebagai bermakna, dan menjadi bebas dari efek fisik atau psikologis yang negatif pada mereka.

Menurut Robbins dan Coutler (2010), menyatakan kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang sudah biasa ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Zaenal dkk (2015) faktor-faktor yang bisa menyebabkan kepuasan kerja pada intinya bisa dibagi menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Dimana faktor intrinsik merupakan faktor yang dimulai saat karyawan mulai bekerja di tempat pekerjaannya dan faktor ini bersal dari dalam diri karyawan tersebut. Sedangkan faktor ekstrinsik dimana faktor ini berupa dari kondisi fisik lingkungan kerja, serta karyawan selalu berinteraksi dengan karyawan lain dan sistem penggajian dan sebagainya, faktor ini juga berkaitan dengan hal yang berasal dari luar diri karyawan.

Berikut terdapat dua alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja yang dapat di kategorikan sesuai dengan faktor karyawan atau perusahaan, yaitu : pertama, manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini lebih ke menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan pemikiran perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.

Sedangkan alasan yang kedua, dari perspektif kemanfaatan dari kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi dari perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan (Zaenal dkk, 2015).

Zaenal dkk, (2015) prinsip dari two faktor theory atau teori dua faktor dari Herzberg bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan merupakan variabel yang berbeda, yaitu *satisfies* atau motivators dan *dissatisfies (hygiene factors)*. *Satisfies* adalah faktor-faktor yang di perlukan untuk sumber kepuasan kerja seperti : pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, ada kesempatan karyawan untuk berprestasi sehingga memperoleh penghargaan dan promosi. Jika faktor tersebut terpenuhi maka akan menyebabkan kepuasan sendiri bagi karyawan di perusahaan. sebaliknya jika tidak terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan ketidakpuasan.

Sedangkan *dissatisfies (hygiene factors)* merupakan faktor yang kebalikan dari faktor *satisfies* yang dimana faktor *dissatisfies* akan menjadi faktor ketidakpuasan yang meliputi : gaji/upah, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, pengawasan dan status di tempat kerja. Tentunya faktor ini bertujuan untuk memenuhi dan melengkapi kebutuhan dasar dan biologis karyawan. Apabila tidak terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan merasa tidak puas. Sebaliknya apabila terpenuhi kebutuhan tersebut maka karyawan akan merasa puas sehingga mereka tidak merasa kecewa.

Menurut Sharma et. al.(2016), ada beberapa faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, menggambarkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya di organisasi yang dijalani hingga sekarang.
2. Rekan kerja, menggambarkan kepuasan karyawan terhadap rekan kerjanya di organisasi sehingga menciptakan kecocokan antar karyawan.
3. Supervisi atasan, menggambarkan kepuasan karyawan terhadap atasannya, hal ini bisa di dasari oleh tindakan atasan sesuai apa yang diinginkan oleh karyawan sehingga bisa berdampak kepuasan pada karyawan.
4. Organisasi atau perusahaan, menggambarkan kepuasan karyawan di saat bekerja di organisasi yang mengacu pada kecocokan atas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sehingga membuat karyawan merasa puas.

Kepuasan kerja akan tercapai apabila stimulus yang diberikan mampu memenuhi individu, dan sebaliknya apabila stimulus yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan individu maka kepuasan kerja tidak akan tercapai. Menurut Luthans (2006) terdapat 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Kelompok kerja, Kondisi kerja.

Dampak kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Secara individu karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya pasti akan senang terhadap pekerjaannya sehingga mendorong mereka untuk meningkatkan lagi produktivitas kinerja mereka. Dampak dari kepuasan kerja dapat meningkatkan absensi, kedisiplinan, dan keluarnya karyawan.

Menurut pendapat Robbins dan Judge (2008) Kepuasan kerja memiliki dampak terhadap beberapa hal yaitu :

1. Kinerja atau produktivitas

Kepuasan kerja yang tinggi dapat menimbulkan perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh perasaan senang terhadap pekerjaan mereka.

2. Tingkat keluarnya karyawan atau *turnover*

Kepuasan kerja dapat juga berdampak terhadap *turnover* karyawan. Karyawan yang puas terhadap hasil pekerjaannya akan lebih memilih setia terhadap pekerjaan dan perusahaan, hal ini dapat mengurangi keluarnya karyawan atau *turnover* terhadap perusahaan.

B. Penurunan Hipotesis.

1. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Semangat yang timbul dapat dilihat dari tingginya tingkat energy dan ketahanan mental ketika bekerja, berkeinginan menginvestasikan usaha dalam pekerjaannya, serta tetap tekun ketika menghadapi kesulitan. Dedikasi yang lebih mengarah terhadap perasaan terlibat terhadap pekerjaannya sehingga mengalami antusias, terinspirasi, kebanggaan, tantangan data bekerja, dan mempunyai perasaan penting. Pada karakteristik yang terakhir yaitu penyerapan yang dicirikan dengan konsentrasi yang penuh sehingga terbawa suasana ketika bekerja, dimana disaat bekerja waktu begitu terasa cepat dan karyawan tersebut sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya (Schaufeli, *et al*, 2006)

Hal ini dapat dipahami bahwa karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi dapat menimbulkan *engagement* didalam dirinya. Sejalan dengan pendapat Macey dan Schneider (2008) bahwa pandangan yang populer dari istilah *employee engagement* selain dapat membuat karyawan berkontribusi lebih, namun bisa juga membuat karyawan memiliki rasa loyalitas yang tinggi sehingga dapat mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan secara sesuka hati sehingga dapat berdampak terhadap kinerjanya saat bekerja.

Robinson *et. Al.* (2004) mengungkapkan ketika karyawan memiliki *engagement* yang tinggi terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan meningkatkan performanya ketika bekerja demi keuntungan perusahaan. Pendapat yang sama juga di ungkapkan oleh Siddhanta dan Roy (2010) bahwa *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja yang baik sehingga tercapainya kesuksesan bagi perusahaan.

Dari uraian penelitian terdahulu maka dapat diturunkan hipotesis pertama sebagai berikut :

H1 : *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dampak yang di timbulkan oleh kepuasan kerja berupa persaan positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak tidak ada, sebab setiap individu karyawan berbeda standar keputusannya.

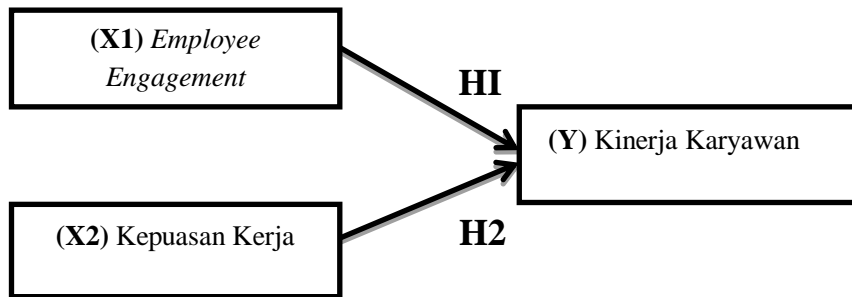
Menurut Robbins dan Coutler (2010), menyatakan kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang sudah biasa ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Disaat orang-orang membicarakan sikap karyawan, biasanya mereka merujuk kepada kepuasan kerja, yang dimana seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan lebih memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang rendah dengan kepuasan kerja akan memiliki sikap negatif dan akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja orang tersebut untuk perusahaan.

Berdasarkan uraian dia atas maka dirumuskan hipotesis kedua penelitian ini sebagian berikut :

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu *employee engagement* dan kepuasan kerja independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



GAMBAR 2.1 MODEL PENELITIAN

H1 : *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

Penelitian ini mengambil obyek yaitu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan yang menjadi subyeknya adalah karyawan kontrak UMY. Penelitian ini populasinya yaitu seluruh karyawan kontrak UMY yang berjumlah 46 orang. Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kuantitas yang akan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya.

B. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tehnik mengumpulkan data yang digunakan yaitu data primer. Data primer adalah data yang berupa dari jawaban reponden yang telah mengisi kusioner yang dibagikan, kusioner yang dibagikan berisikan instrument untuk masing-masing variabel penelitian yang telah disusun untuk menggali informasi lebih lanjut dari setiap variabel.

C. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016) kusioner adalah teknik pengumpulan data yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada reponden untuk diisi kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada peneliti. Dalam penelitian ini terdapat kusioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang diberikan secara langsung kepada responden untuk mendapatkan informasi mengenai *employee engagement* (keterikatan karyawan), kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pengukuran variabel dengan skala likert yang menggunakan metode sebagai berikut : Angka 1 menunjukkan tidak mendukung terhadap pertanyaan yang telah diberikan dalam kusioner. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa responden mendukung terhadap pertanyaan yang telah diberikan.

Berdasarkan skala likert, maka jawaban reponden terhadap pertanyaan yang terdapat pada kusioner diberikan nilai sebagai berikut :

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
---------------------	--------------	--------	--------	---------------

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan diuraikan dengan tabel sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

TABEL 3.1 DEFINISI OPERASIONAL KINERJA

Variabel	Indikator/Dimensi	Skala
Koopmans (2014) mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi.	Kinerja Tugas	Likert 1-5
	Kinerja Kontekstual	
	Perilaku kerja kontraproduktif	

Sumber: Koopmans *et. al.*, (2014)

2. Employee Engagement

TABEL 3.2 DEFINISI OPERASIONAL EMPLOYEE ENGAGEMENT

Variabel	Indikator/Dimensi	Skala
Menurut Schaufeli <i>et. Al.</i> (2002) <i>engagement</i> adalah sebuah perasaan dimana dimana karyawan dalam keadaan positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan kekuatan (<i>vigor</i>), dedikasi (<i>dedication</i>), penyerapan (<i>absorption</i>).	<i>Vigor</i>	Likert 1-5
	<i>Dedication</i>	
	<i>Absorption</i>	

3. Kepuasan kerja

TABEL 3.3 DEFINISI OPERASIONAL KEPUASAN KERJA

Definisi	Dimensi	Skala
Menurut Sharma <i>et. al.</i> (2016) kepuasan karyawan adalah perasaan yang didapatkan dari pekerjaan mereka dan mencerminkan sejauh mana mereka senang untuk pergi bekerja serta menganggap pekerjaan mereka sebagai bermakna, dan menjadi bebas dari efek fisik atau psikologis yang negatif pada mereka.	Pekerjaan itu sendiri	Likert 1-5
	Rekan Kerja	
	Supervisi Atasan	
	Organisasi atau Perusahaan	

Sumber : Sharma *et. al.*, (2016)

E. Uji Kualitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Keaslian data ini memiliki arti bahwa kuesioner yang digunakan dapat untuk mengukur apa yang ingin kita ukur. Sebuah item kuesioner yang dikatakan valid jika nilai $sign < 0,05$ (Rahmawati dkk., 2015). Menurut Tjahjono (2009) uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur goodness dari sebuah pengukuran keaslian data yang kita ukur.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Tjahjono (2009) reabilitas merupakan sebuah pengukuran untuk mengindikasikan stabilitas dan konsistensi sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan membantu menilai goodness dari sebuah instrument pengukuran. Pengukur reliabilitas suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$ (Rahmawati dkk., 2015).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik juga terdapat beberapa uji lainnya seperti berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Rachmawati dkk (2015), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen atau dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Rahmawati dkk, (2015).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengukur apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Rahmawati dkk, (2015).

F. Uji Hipotesis Dan Analisis Data

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh hipotesis 1 dan 2 yaitu pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, hipotesis 2 yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Rahmawati dkk (2015) adapun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan
b₀ = Konstanta
b₁b₂ = Koefisien regresi
X₁ = *Employee Engagement*
X₂ = Kepuasan Kerja
e = Variabel Error (pengganggu)

1. Uji t (Parsial)

Menurut Rahmawati dkk (2015), uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun tingkat pengujian pengambilan keputusannya adalah :

- Jika Sig < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya ada pengaruh signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- Jika Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima yang artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

2. Uji statistik F

Menurut Rahmawati dkk (2015), uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

- Jika nilai Sig.<0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai Sig.>0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3. Koefisiensi Determinansi

Koefisien determinan (R²) digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan atau kecocokan yang paling baik dalam analisa regresi, nilai koefisien determinan (R²) antara 0 sampai 1. Apabila koefisien determinan nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Namun sebaliknya jika koefisien

determinan semakin mendekati 1, maka dapat dikatakan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent.

Pada penelitian ini variabel independent ada 2, maka koefisien determinan yang akan digunakan adalah Adjusted R Square. Dari determinan (R^2) ini dapat mengukur seberapa besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentase.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Instrumen

Uji validitas (uji kesalahan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik korelasi *Product Moment*. Suatu instrumen dinyatakan valid atau sah jika memiliki nilai $\text{sig.} < 0,05$ (Rahmawati dkk., 2015).

Adapun uji ringkasan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan adalah sebagai berikut :

TABEL 4.1 UJI VALIDITAS

Variabel	Butir	Sig.	Keterangan	Koef Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	1	0.000	Valid	0.937	Reliabel
	2	0.000	Valid		
	3	0.000	Valid		
	4	0.000	Valid		
	5	0.000	Valid		
	6	0.000	Valid		
	7	0.000	Valid		
	8	0.000	Valid		
	9	0.000	Valid		
	10	0.000	Valid		
	11	0.000	Valid		
	12	0.000	Valid		
	13	0.000	Valid		
	14	0.000	Valid		
	15	0.010	Valid		
	16	0.000	Valid		
	17	0.000	Valid		
Kepuasan Kerja	1	0.000	Valid	0.803	Reliabel
	2	0.000	Valid		
	3	0.000	Valid		
	4	0.000	Valid		
<i>Kinerja Karyawan</i>	1	0.000	Valid	0.907	Reliabel
	2	0.000	Valid		
	3	0.000	Valid		
	4	0.000	Valid		
	5	0.015	Valid		
	6	0.000	Valid		
	7	0.013	Valid		
	8	0.000	Valid		
	9	0.000	Valid		
	10	0.000	Valid		
	11	0.000	Valid		
	12	0.000	Valid		
	13	0.000	Valid		
	14	0.000	Valid		
	15	0.000	Valid		
	16	0.000	Valid		
	17	0.027	Valid		
	18	0.003	Valid		
	19	0.007	Valid		
	20	0.045	Valid		

Variabel	Butir	Sig.	Keterangan	Koef Alpha Cronbach	Keterangan
	21	0.000	Valid		
	22	0.002	Valid		
	23	0.000	Valid		
	24	0.003	Valid		
	25	0.026	Valid		
	26	0.035	Valid		
	27	0.002	Valid		

Dari hasil uji validitas yang dilakukan seperti table 4.6 dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai sig. $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan ini dinyatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai koefisien *Alpha Cronbach's* $>0,6$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen dan dependen dalam penelitian ini dinyatakan reliable.

B. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 4.2 UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.15528740
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.070
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.521
Asymp. Sig. (2-tailed)		.949

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer 2018

Dari table 4.7 terlihat bahwa hasil uji normalitas menyatakan nilai Kolmogorov-Smirnov dengan nilai *asympt.sig* sebesar $0,949 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk lebih lanjut.

2. Uji Multikolineartias

Tujuan dari uji multikolinearitas ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen.

TABEL 4.3 UJI MULTIKOLINEARITAS

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	.750	1.334	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	.750	1.334	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data primer 2018

Hasil dari table 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF menunjukkan variabel independen dalam model regresi tidak saling berkorelasi. Masing-masing variabel

independen diperoleh nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance berada diatas 0,10. Nilai ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel independen dalam model regresi dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi yang dibentuk.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

TABEL 4.4 UJI HETEROSKEDASTISITAS

Variabel	sig	batas	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0.724	0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Kepuasan Kerja	0.433	0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui nilai probabilitas lebih besar dari 5%, maka variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji Pengaruh Pengalaman *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

TABEL 4.5 HASIL UJI REGRESI LINEARITAS BERGANDA

Variabel	B	t hitung	Beta	Sig t	Keterangan
(Constant)	51.625				
<i>Employee Engagement</i>	.321	2.331	.328	.025	Signifikan
Kepuasan Kerja	1.283	3.249	.457	.003	Signifikan
F hitung	15.720				
Sig F	0.000				
Adjusted R square	0.437				

Sumber : data primer 2018

$$Y = 0.328 X_1 + 0.475 X_2 + e$$

a. *Employee engagement* = 0.328

Artinya jika variabel *employee engagement* meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.328 dengan anggapan variable independen lain tetap.

b. Kepuasan kerja = 0.457

Artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.457 dengan anggapan variable independen lain tetap.

1. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan hasil Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 15,720 dengan probabilitas $(p) = 0,000$. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas $(p) \leq 0,05$, Pengalaman *employee engagement* dan kepuasan kerja secara simultan mampu memprediksi perubahan kinerja karyawan.

2. Uji Regresi Parsial (uji t)

a. *Employee Engagement*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,331 koefisien regresi (beta) 0,328 dengan probabilitas $(p) = 0,025$. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $(p) \leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan semakin baik *employee engagement* dari Karyawan Kontrak di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

b. Kepuasan kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,249 koefisien regresi (beta) 0,457 dengan probabilitas $(p) = 0,003$. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $(p) \leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan semakin baik kepuasan dari Karyawan Kontrak di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,437. Artinya, 43,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh *employee engagement* dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi oleh variable lain diluar variable yang diteliti.

D. Pembahasan

a. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,331 dengan probabilitas 0,025 dimana angka tersebut signifikan karena $(p < 0,05)$ dan diperkuat dengan data statistik deskriptif variabel *employee engagement* yaitu sebesar 4.07 yang termasuk tinggi dan kinerja yaitu sebesar 3.45 tinggi. Sehingga dari hasil uji hipotesis yang pertama dapat dikatakan bahwa karyawan kontrak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki rasa *Engagement* terhadap organisasi dimana tempat mereka bekerja sehingga mau memberikan atau menunjukkan kinerja yang tinggi demi organisasi.

Karyawan yang *engaged* memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi (Bakker and Leiter, 2010 dalam Joushan dkk, 2015). Selain dapat memberikan kontribusi yang lebih bagi karyawan, *employee engagement* juga membuat mereka mempunyai loyalitas tinggi sehingga dapat mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Macey & Schneider, 2008).

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ramadhan dan Sembiring (2014) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Human capital Center yang PT. Telekomunikasi Indonesia. Adanya

komitmen keterikatan karyawan terhadap tempat mereka bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,249 dengan probabilitas 0,003 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$) dan diperkuat dengan data statistik deskriptif variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 3,74 yang termasuk tinggi dan kinerja yaitu sebesar 3,45 termasuk tinggi. Dari hasil hipotesis yang kedua bisa dikatakan bahwa karyawan kontrak pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki rasa puas terhadap organisasi dimana tempat mereka bekerja sehingga mereka memiliki kinerja yang bagus juga, Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja maka akan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya di organisasi karena terdapat kesesuaian antara kemampuan dan tugas yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan telah memiliki kemampuan itu, maka kinerja dari karyawan tersebut akan semakin baik dan meningkat, hal ini tentunya sudah memenuhi harapan bagi organisasi terhadap karyawan dengan adanya peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang sudah biasa ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins dan Coutler, 2010). Tandanya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka karyawan menunjukkan akan menunjukkan kinerja terbahnya. Jika sistem karir dan kompensasi senantiasa dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan, rekan sekerja berhubungan baik, motivasi selalu diberikan oleh atasan, serta lingkungan fisik yang kondusif akan menyebabkan karyawan merasa aman dan nyaman ketika bekerja. Sehingga dapat menimbulkan dampak seperti karyawan akan selalu bekerja dengan sebaik-baiknya dan berusaha memberikan kinerja maksimal yang mereka miliki.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Murti dan Srimulyani (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Adanya kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya menjadikan karyawan merasa puas dalam bekerja, lebih lanjut akan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan kontrak di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan kontrak di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan kontrak di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Tidak semua responden atau karyawan kontrak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mengembalikan kuisisioner penelitian sehingga perlu diperbanyak lagi atau menyeluruh ke karyawan kontrak agar lebih representatif.
2. Kedua variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mungkin bisa menambahkan variabel seperti budaya organisasi, motivasi dan variabel lainnya.

C. Saran

1. Bagi Organisasi

Bagi organisasi hasil penelitian ini bisa menjadi masukan dan pertimbangan dalam mempertahankan *employee engagement* dan kepuasan kerja serta berusaha untuk terus meningkatkannya karena terbukti bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja

memberikan efek yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga akan memberikan kontribusi yang baik instans.

Untuk para karyawan kontrak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) agar bersedia dengan senang hati mengisi kuesioner penelitian yang telah dibagikan, yang nantinya akan membantu memberikan masukan juga untuk organisasi kedepannya agar lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa diharapkan lebih mengembangkan variabel independen dan variabel dependen serta menyempurnakan penelitian ini dengan sampel yang lebih besar sehingga didapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, A dan Soeling, P. D. (2013). Pengaruh *employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Chandra Sakti Utama Leasing Jakarta. *Universitas Indonesia*.
- Baumruk, R. (2006). *Why managers are crucial to increasing engagement: Identifying steps managers can take to engage their workforce*. *Strategic HR Review*, 5(2), 24-27.
- Dajani, M. A. Z. (2015). *The impact of employee engagement on job performance and organisational commitment in the Egyptian banking sector*. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), 138-147.
- Dewi dkk, (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *e-Journal Bisma Universitas Ganesa Jurusan Manajemen*, Volume kedua.
- Handoko. H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Handoyo, A. W dan Setiawan, R. (2017). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Jalal Sarker, et. al, (2003). *The relationships of age and length of service with job satisfaction: an examination of hotel employees in Thailand*. *Journal of managerial Psychology*, 18(7), 745-758.
- Joushan, et.al, (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(4), 697-703.
- Juniantara, I Wayan., dan I Gede Riana. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) : 611-62. ISSN : 2337-306.
- Khan, et. al, (2011). *Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous medical institutions of Pakistan*. *International Journal of Management and Innovation*, 3(2), 1.
- Koopmans, et al. (2014). *Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis*. *J Appl Meas*, 15(2), 160-175.
- Lewiuci, P. G. & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora*, 4(2), 101-107.
- Luthans, F. (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). Engaged in engagement: We are delighted we did it. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 76-83.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kesebelas, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi, Deddy, 2015, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, cetakan kesatu, Alfabeta, Bandung.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.

- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Pushpakumari, M. D. (2008). *The impact of job satisfaction on job performance: An empirical analysis*. In *City Forum* (Vol. 9, No. 1, pp. 89-105).
- Rachmawati, M. (2014). *Employee engagement* sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan (International Journal Review). *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 6(12). Rachmawati, dkk, (2015), *Statistika Teori dan Praktek*, Prodi Manajemen UMY, Yogyakarta.
- Ramadhan, Nabilah, Sembiring, Jafar. (2014). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk : *Jurnal Manajemen Indonesia Vol 14 No 1*.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen*, edisi kesepuluh, Jilid 2, Jakarta : Erlangga.
- Robbins, S.P and Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi: Organization Behavior*, Cetakan 1, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Robinson et. al, (2004). *The Drivers of Employee Engagement Report 408*. UK: Institute for Employment Studies.
- Schaufeli, et. al. (2002). "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory faktor analytic approach". *Journal of happiness studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES-Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual* (Version 1.1, December). Unpublished manuscript, Utrecht University. <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test>, 20.
- Schaufeli, et. al, (2006). *The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study*. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Sentano dkk, (2016). PENINGKATAN KEPUASAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PENGAJAR DAN KARYAWAN DI YAYASAN PENDIDIKAN "X" BANDUNG. *REKA INTEGRA*, 4(1).
- Sharma et. al. (2016). *Internal service quality as a driver of employee satisfaction, commitment and performance: Exploring the focal role of employee well-being*. *Journal of Service Management*, 27(5), 773-797.
- Siddhanta, A., & Roy, D. (2010). Employee engagement engaging the 21st century workforce.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Manajemen*, Cetakan Ke – 5, Alfabeta, Bandung.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118-131.
- Thahjono, H. K. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Visi Solusi Madani.
- Zainal, V. R, dkk, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi Ketiga, Cetakan Ketujuh, Rajawali Pers, Jakarta.

