

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Employee Engagement

1. Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement yaitu keterikatan emosi yang dimiliki seorang karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya dengan kualitas yang baik sehingga berpengaruh dalam menyelesaikan tugas. (Schaufeli dan Bakker, 2003) dalam (Cendani & Tjahjaningsih, 2015)

Menurut (Robinson, Perryman, & Hayday, 2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Employee engagement merupakan seorang karyawan yang memiliki keadaan psikologis untuk berperan dalam keberhasilan perusahaan untuk meningkatkan kinerja sehingga termotivasi memberikan kinerja lebih dari yang diminta oleh perusahaan (Mercer dkk, 2007) dalam (Paluta & Suprpto, 2018).

Employee engagement dapat dikatakan peran karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam perusahaan adalah hal terpenting, sehingga berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang dilakukan oleh karyawan. *Employee engagement* adalah konsep dalam manajemen bisnis

dimana karyawan memperlihatkan bahwa saat dalam perusahaan karyawan terlibat sepenuhnya untuk organisasi dan karyawan terlihat antusias dengan pekerjaannya, sehingga mereka bertindak dengan cara lebih jauh demi kepentingan perusahaan (Paluta & Suprpto, 2018).

Employee engagement menurut (Kahn, 1990) sebagai keterikatan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dengan memberikan upayanya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Seorang karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya, mereka akan memberikan kontribusinya secara fisik, kognitif dan secara emosional.

Jadi, dari definisi yang dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* adalah keterikatan karyawan terhadap pekerjaan di perusahaan yang dimana karyawan akan memberikan seluruh tenaganya secara sukarela untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Dimensi *Employee Engagement*

Employee engagement dibagi menjadi 3 dimensi yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* menurut (Schaufeli, Salanova, & Bakker, 2002) yaitu :

- a) *Vigor* merupakan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya ditandai dengan energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, bersedia untuk melakukan investasi dalam usaha seseorang bekerja, serta memiliki ketekunan pada saat mengalami kesulitan sekalipun.

- b) *Dedication* adalah karyawan yang memiliki arahan melalui rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c) *Absorption* merupakan karyawan yang memiliki keterikatan yang ditandai oleh berkonsentrasi penuh dan karyawan asyik dengan pekerjaannya, dimana waktu terasa cepat berlalu dan karyawan sulit meninggalkan diri dari tempat kerja.

3. Tipe Karyawan berdasarkan tingkat *Employee Engagement*

Galup Organization (2004) dalam (Lewiuci & Mustamu, 2016) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat engagement yaitu:

a) *Engaged*

Karyawan yang memiliki *engaged* (terikat) dengan organisasi adalah bagian dalam membangun organisasi itu sendiri. Karyawan akan memberikan kinerja yang tinggi dan lebih maksimal dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Karyawan model ini akan dengan sukarela bersedia mengerahkan seluruh tenaganya dan kemampuannya dengan maksimal agar perusahaan dapat berkembang, Galup Organization (2004) dalam (Lewiuci & Mustamu, 2016).

b) *Not Engaged*

Tipe karyawan seperti ini mereka hanya akan fokus dengan tugas dibandingkan pencapaian tugas dari pekerjaan itu. Karyawan

ini menyelesaikan pekerjaan dengan versi mereka dan hanya mengerjakan tugas sesuai apa yang dibayarkan oleh perusahaan. Saat bekerja, mereka lebih sering mengandalkan perintah dari atasan dan mereka cenderung tidak mempunyai energi ketika bekerja, Galup Organization (2004) dalam (Lewiuci & Mustamu, 2016).

c) *Actively Disengaged*

Karyawan yang tidak terikat dengan perusahaan. Karyawan tipe ini akan memperlihatkan ketidak senangnya dan tidak bahagiannya dengan pekerjaannya. Karyawan ini juga akan menunjukkan perlawanan dan cenderung melihat sisi negatif di berbagai kesempatan, Galup Organization (2004) dalam (Lewiuci & Mustamu, 2016).

4. Faktor-Faktor *Employee Engagement*

Faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk memiliki rasa keterikatan atau *employee engagement* terhadap tempat kerjanya menurut (Sumarni, 2016), antara lain :

- 1) Karyawan yang merasakan bahwa perusahaan dan pekerjaan memiliki arti baginya sehingga akan membuat hubungan karyawan dengan perusahaan menjadi lebih dekat dan karyawan akan merasa menjadi bagian dari perusahaan yang akan membuat mereka dapat

memberikan kontribusi untuk kepentingan kedua belah pihak, (Penna, 2007) dalam (Sumarni, 2016).

- 2) Adanya peluang karir atau pengembangan diri. Berdasarkan survey oleh Blessing White (2006) dalam (Sumarni, 2016), dinyatakan bahwa 60% karyawan menginginkan peluang untuk berkembang untuk membuat mereka tetap puas terhadap pekerjaannya.
- 3) Kuatnya hubungan antara manajer dan karyawan. Dengan ini memiliki peran yang penting untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan *employee engagement* karyawan di perusahaan, (Clifton, 2008) dalam (Sumarni, 2016).
- 4) Menurut Development Dimension International (DDI, 2015) dalam (Sumarni, 2016), terapat lima hal yang diperlukan untuk membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan, yaitu menyelaraskan upaya karyawan dengan strategi perusahaan, pemberdayaan, memperkenalkan dan mendorong kerja sama tim, membantu karyawan tumbuh dan berkembang, serta memberikan dukungan dan pengakuan jika dibutuhkan.
- 5) Tiga dari sepuluh karakteristik tempat kerja teratas menyebutkan bahwa kepedulian manajemen puncak akan kesejahteraan karyawan, pekerja yang menantang, serta terdapat kewenangan untuk membuat keputusan dalah sebagai faktor pendorong *employee engagement* (Sumarni, 2016).

- 6) Robinson *et. al.* (2004) dalam (Sumarni, 2016), mengatakan bahwa dalam penelitian terhadap 10.000 karyawan NHS di Inggris, faktor pendorong *employee engagement* adalah rasa untuk dihargai dan dilibatkan, yang di dalamnya memuat faktor pengambilan keputusan, dapat menyuarakan pendapat, dan peluang untuk berkembang, serta kepedulian perusahaan terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan.
- 7) Vance (2006) dalam (Sumarni, 2016) mengatakan bahwa *employee engagement* adalah keterikatan karyawan yang dimiliki seorang karyawan dengan menunjukkan karakteristiknya seperti keahlian, sikap, pengetahuan, dan konteks organisasi seperti kepemimpinan, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan mempengaruhi secara langsung karyawan, proses, dan kinerjanya.

5. Dampak dari *Employee Engagement*

Baumruk dan Gorman (2006) dalam (Sumarni, 2016) mendefinisikan *employee engagement* yaitu keterikatan karyawan yang tinggi terhadap perusahaan dimana mereka akan meningkatkan kinerja perusahaan dengan tiga perilaku umum, yaitu :

- 1) *Say* (mengatakan), yaitu masukan atau saran dari seorang karyawan untuk rekan kerja dan untuk perusahaan, serta untuk karyawan dan konsumen yang berpotensi;

- 2) *Stay* (tetap tinggal), yaitu karyawan yang akan bertahan dalam perusahaan meskipun ada kesempatan untuk berpindah kerja ke tempat lain;
- 3) *Strive* (upaya), yaitu seorang karyawan yang bersedia meluangkan waktu, usaha, dan inisiatifnya untuk kemajuan perusahaan.

B. Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson (2006) dalam (Jufriadi & Fairuzabadi, 2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sejauh mana karyawan menyakini dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Luthans (2011) dalam (Sutama & Stiven, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah seorang karyawan yang memiliki sikap loyalitas terhadap organisasi mereka dan dengan suatu proses terus menerus dimana proses ini para anggota organisasi memberikan perhatiannya untuk organisasi demi tercapainya keberhasilan dan kesejahteraan organisasi.

Minner (1997) dalam (Sopiah, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap karyawan, ruang lingkup yang dimiliki lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, dan bukan hanya aspek pekerjaan saja.

Dari beberapa definisi yang dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan mempercayai nilai-nilai organisasi, keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

1. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut (Allen & Meyer, 1990) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu:

- 1) Komitmen afektif merupakan adanya ikatan secara emosional sehingga karyawan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan merupakan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya yang dicirikan dengan mereka tetap bertahan karena karyawan mendapatkan keuntungan-keuntungan dan membutuhkan gaji, atau bisa dikarenakan karyawan tidak mendapatkan pekerjaan yang lain.
- 3) Komitmen normatif merupakan karyawan yang memiliki nilai-nilai dalam dirinya, sehingga mereka bertahan dalam organisasi karena menurut mereka komitmen terhadap organisasi suatu kewajiban.

2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut David dalam (Sopiah, 2008) mengatakan bahwa ada empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu :

- 1) Faktor personal, dapat ditunjukkan melalui usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan sebagainya.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan menghadapi pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lainlain.
- 3) Karakteristik struktur, ditunjukkan oleh besar dan kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja, karyawan yang memiliki pengalaman kerja tentu dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Lamanya karyawan bekerja dalam organisasi tentu saja memiliki komitmen terhadap organisasinya berbeda.

3. Dampak Komitmen Organisasi

Menurut (Sopiah, 2008) tinggi atau rendahnya komitmen organisasi seorang karyawan terhadap organisasinya akan berdampak pada :

- 1) Karyawan itu sendiri, dapat ditunjukkan dengan perkembangan karir karyawan dalam organisasi atau perusahaan

- 2) Organisasi, komitmen yang tinggi yang dimiliki karyawan terhadap organisasi akan berdampak pada kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan dan sebagainya.

C. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Menurut (Dajani, 2015) menjelaskan bahwa : *“job performance as the aggregated financial or non- financial added value by the employees in contribution to the fulfillment both directly and indirectly to the targeted organisational goals”*

Menurut Hersey, Blanchard (1993) dalam (Sinambela, 2012) mengatakan bahwa kinerja merupakan salah satu fungsi dari kemampuan dan motivasi. Karyawan harus memiliki derajat kesediaan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut (Veithzal & Basri, 2005) mengatakan bahwa kinerja merupakan seorang karyawan yang bersedia untuk melaksanakan kegiatan dengan sempurna dengan hasil yang diharapkan karena itu merupakan tanggungjawabnya.

Menurut (Bangun, 2012) mendefinisikan bahwa kinerja adalah karyawan yang mencapai hasil pekerjaannya yang berlandaskan persyaratan-persyaratan pekerjaan dari perusahaan.

Jadi, dari pengertian-pengertian yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang saat menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan oleh perusahaan.

2. Dimensi Kinerja

Menurut (Viswesvaran & Ones, 2000) mengatakan bahwa kinerja mempunyai 6 dimensi sebagai berikut :

1) *Effort*

Usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan yang diperlihatkan dari inisiatif dan giat dalam bekerja seorang karyawan.

2) *Job Knowledge*

Seberapa jauh karyawan memiliki pengetahuan dan ketrampilan saat melaksanakan pekerjaan, serta seberapa tingginya karyawan dalam memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan.

3) *Quality*

Tingkat seberapa baiknya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

4) *Quantity*

Seberapa banyak jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam bentuk mata uang dan seberapa banyak unit yang diproduksi atau jumlah aktivitas yang dikerjakan dalam satu harinya.

5) *Compliance with rules*

Karyawan yang bersedia memahami dan mematuhi peraturan dan regulasi yang ada di perusahaan tempat dimana bekerja.

6) *Interpersonal competence*

Seseorang yang mampu menjalin hubungan dengan baik terhadap rekan kerja, serta mampu untuk berkerjasama dengan antar karyawan dalam perusahaan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson (2002) dalam (Sa'diyah, Irawati, & Faidal, 2017) antara lain :

- 1 Atribut Individu. Atribut yang dimiliki dan melekat pada individu akan membedakan dengan yang lainnya. faktor ini merupakan kecakapan individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang telah ditetapkan, antara lain :

- a. Karakter demografi, meliputi umur, jenis kelamin, dan sebagainya.

- b. Karakter kompetensi, seperti bakat, kecerdasan, kemampuan, ketrampilan, dan sebagainya.
 - c. Karakteristik psikologi, dapat dilihat dari nilai yang dianut seperti sikap dan perilaku.
2. Kemauan untuk bekerja. Karyawan yang telah memiliki atribut yang melekat pada dirinya memiliki kesempatan untuk mencapai suatu prestasi. Kemauan karyawan untuk bekerja merupakan suatu kekuatan karyawan yang dapat meningkatkan usaha kerja yang lebih terarah dalam melaksanakan pekerjaan.
 3. Dukungan organisasi. Dukungan organisasi terhadap karyawan merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik karyawan maupun organisasi atau perusahaan. Misalnya dalam hal perlengkapan, peralatan dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.
4. Dampak Kinerja

Menurut (Cendani & Tjahjaningsih, 2015) kinerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi mereka untuk seberapa banyak mereka melibatkan dirinya dalam organisasi antara lain sebagai berikut :

- a. Kuantitas keluaran
- b. Kualitas keluaran
- c. Jangka waktu keluaran
- d. Kehadiran ditempat kerja

D. Hipotesis

1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi

Employee engagement merupakan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya yang digambarkan dengan memiliki energi yang tinggi dan ketahanan mental serta tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan dalam bekerja. Dalam dunia perusahaan sikap karyawan seperti ini dapat membantu proses aktivitas yang dilakukan perusahaan.

Komitmen organisasi adalah keinginan seseorang karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan karena karyawan merasa memiliki tanggungjawab untuk tetap berada dalam perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan karena bagi karyawan itu merupakan kewajibannya.

Karyawan yang memiliki keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan ketahanan mental tinggi dan

memiliki energi penuh saat bekerja sehingga dapat mempengaruhi komitmen seorang karyawan, karena karyawan merasa memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya, dengan itu karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya akan tetap tinggal dalam perusahaan karena bagi karyawan itu merupakan kewajiban dalam menjalankan tugasnya.

Karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya tentu saja tidak akan keberatan jika harus memberikan seluruh energinya untuk melaksanakan pekerjaan agar pekerjaan mereka cepat selesai. Maka dari itu mereka berkomitmen untuk tetap berada dalam perusahaan untuk kesejahteraan perusahaan.

Penelitian ini didukung dari beberapa jurnal penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Peneliti terdahulu

No	Judul	Peneliti dan Tahun	Hasil
1.	<i>Impact of Employee Engagement on Organizational in National Institutions of Higher Learning in Zimbabwe</i>	(Shoko & Zinyemba, 2014)	<i>employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
2.	<i>Meaningful work dan Work Engagement terhadap Komitmen Organisasional pada Relawan</i>	(Prabawati, 2017)	<i>employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
3.	<i>Employee Work Engagement and Organizational Commitment : A Comparative studi of Private and Public Sector Organizations in Ghana</i>	(Agyemang & Ofei, 2013)	<i>employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan penelitian sebelumnya maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan ?

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Komitmen organisasi adalah seorang karyawan yang memiliki keinginan untuk tetap berada dalam perusahaan karena bagi mereka pekerjaannya penting untuk hidupnya dan pekerjaannya memiliki makna yang mendalam bagi dirinya.

Kinerja adalah suatu hasil yang diraih oleh karyawan pada saat melaksanakan pekerjaannya yang diberikan oleh perusahaan dengan teliti dan akurat sehingga pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan kriteria perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka akan terikat secara emosional dengan perusahaan dan mudah beradaptasi dalam perusahaan. Karyawan yang berperilaku seperti ini akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan beradaptasi dengan rekan kerja di perusahaan akan menghasilkan kerjasama yang baik antar karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan dan terikat secara emosional terhadap perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan menyelesaikan tugas dengan teliti dan akurat. Maka dari itu komitmen organisasi seorang karyawan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang tinggi pula.

Penelitian ini didukung dari beberapa jurnal penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 2
Peneliti terdahulu

No	Judul	Peneliti dan Tahun	Hasil
1.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari	(Nadapdap, 2017)	Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance	(Khan, Ziauddin, Jam, & Ramay, 2010)	Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PELINDO Surabaya)	(Akbar, Musadieq, & Mukzam, 2017)	komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan	(Fitriastuti, 2013)	komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan	(Ticoalu, 2013)	Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?

3. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja

Employee engagement adalah keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya pada perusahaan yang digambarkan karyawan melalui perilakunya yang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga tidak bisa bersikap acuh dengan pekerjaannya. Keterikatan karyawan terhadap perusahaan juga dapat membuat karyawan tenggelam dalam pekerjaannya.

Kinerja merupakan hasil yang didapatkan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Keterikatan kerja yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan merasa bangga terhadap pekerjaannya dan mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki keterikatan terhadap perusahaan akan sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh

perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. Maka dari itu keterikatan karyawan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang tinggi pula.

Penelitian ini didukung dari beberapa jurnal penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 3
Peneliti terdahulu

No	Judul	Peneliti dan Tahun	Hasil
1.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Employee Value Proposition</i> terhadap Kinerja	(Sumarni, 2016)	<i>Employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	<i>Analyzing the effect of Employee Engagement on job performance in Isfahan Gas Company</i>	(Allameh et. al, 2014)	<i>Employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	<i>The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector</i>	(Dajani, 2015)	<i>Employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	<i>Perceived Support and Employee Performance : The Mediating Role of Employee Engagement</i>	(Rubel & Kee, 2013)	<i>Employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata	(Handoyo & Setiawan, 2017)	<i>Employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?

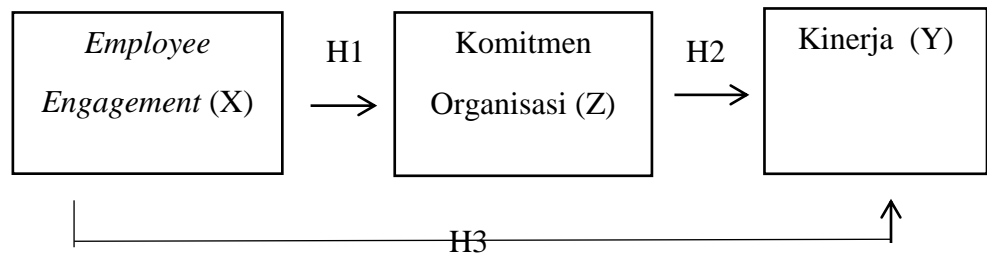
4. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*

Employee engagement (keterikatan kerja) seorang karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan dengan karyawan yang memiliki energi penuh saat bekerja, semangat, serta mempunyai sikap pantang menyerah dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berdampak terhadap komitmen karyawan dengan perusahaan dimana karyawan merasa pekerjaannya memiliki makna yang mendalam dan penting bagi hidupnya sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan ditunjukkan melalui upaya karyawan untuk bekerja dengan teliti dan menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat. Dalam penelitian (Prabawati, 2017) mengatakan bahwa ketika seorang karyawan memiliki keterikatan dan komitmen dalam pekerjaannya maka akan meningkatkan hasil kerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H4 : Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* ?

E. Model Penelitian

Berikut ini gambaran hubungan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* dapat diperlihatkan pada model penelitian berikut ini :



Gambar 2. 1
Model Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Dimana dalam model penelitian ini *employee engagement* sebagai variabel bebas (*independen*), kinerja sebagai variabel terikat (*dependen*), dan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.