



Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan

The Correlation of Between Employee Engagement and Employees Performance at PDAM Tirtanadi, Tuasan Branch

Babby Hasmayni^(1*), Christin Aurelia Tambunan⁽²⁾ & Andy Chandra⁽³⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: babby@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *employee engagement* dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah skala yang terdiri dari skala employee engagement. Pada metode dokumentasi berupa Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) yang diperoleh dari Divisi Sumber Daya Manusia bagian kepegawaian. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Sampel yang dipakai merupakan karyawan kontrak yang bekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan sejumlah 34 orang, pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Hipotesis penelitian ini, terdapat hubungan yang positif antara *employee engagement* dengan kinerja pada karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Berdasarkan analisis data yang dilakukan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima dengan perhitungan analisis korelasi nilai (r_{xy}) = 0,465 dan taraf sig $P = 0,001 < 0,050$. Artinya semakin *engaged* seorang karyawan maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Begitu juga sebaliknya, semakin tidak *engaged* seorang karyawan maka semakin buruk kinerja yang dihasilkan. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan korelasi tersebut sebesar $r^2 = 0,216$ dengan artian bahwa *Employee engagement* memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar (21,6%) dan terdapat 78,4% faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement* yang tidak terlihat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Employee Engagement; Kinerja Karyawan; Karyawan PDAM.

Abstract

This research aims to know the correlation between employee engagement and employee performance at PDAM Tirtanadi, Tuasan Branch. This research method uses quantitative methods. The method used in data collection is a scale consisting of an employee engagement scale. In the documentation method in the form of Employee Performance Assessment (PKP) obtained from the Human Resources Division of the personnel section. Data analysis used product moment correlation technique from Karl Pearson. The sample used is 34 contract employees who work at PDAM Tirtanadi, Tuasan Branch, sampling using purposive sampling. The hypothesis of this research is that there is a positive relationship between employee engagement and performance of employees at PDAM Tirtanadi, Tuasan Branch. Based on the data analysis carried out, the hypothesis proposed in this study was declared accepted by calculating the correlation analysis value (r_{xy}) = 0.465 and the level of sig $P = 0.001 < 0.050$. This means that the more engaged an employee is, the better the performance will be. Vice versa, the less engaged an employee is, the worse the performance will be. Likewise, the value of the correlation determinant coefficient is $r^2 = 0.216$, which means that employee engagement contributes to employee performance by (21.6%) and there are 78.4% of other factors that can affect employee engagement which are not seen in this study.

Keywords: Employee Engagement; Employee performance; PDAM Employee.

How to Cite: Hasmayni, Babby., Tambunan, Christin Aurelia & Chandra, Andy., 2022, Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanandi Cabang Tuasan, *Jurnal Social Library*, 2 (2): 71-79.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting untuk mencapaian kesuksesan setiap organiisasi atau perusahaan. Salah satu SDM dalam perusahaan adalah karyawan, baik itu karyawan yang berstatus tetap maupun karyawan kontrak. Menurut (Saks, 2006) Pemberdayaan sumber daya yang optimal akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan. Disaat karyawan mempunyai ikatan yang baik dengan perusahaan, karyawan akan melakukan upaya yang maksimal untuk perusahaan tempat ia bekerja. Menurut hasil dari beberapa penelitian yang sudah dilaksanakan menyatakan bahwa adanya ikatan yang positif dari *employee engagement* dengan organisasi yang merujuk pada kinerja dan profstabilitas yang semakin baik (Choo et al, 2013).

Kinerja merupakan hasil dari upaya seseorang selama kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan kewajiban sesuai kriteria hasil kerja, tujuan atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disetujui bersama-sama (Rivai & Basri, 2004). Noermijati (2013) menyatakan, kinerja karyawan dapat mempengaruhi hasil yang hendak diperoleh oleh perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik merupakan karyawan yang memenuhi berbagai indikator yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu, kualitas kerja yang baik, target atau pencapaian yang tepat, tepat waktu sesuai pada rencana dan mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PDAM ialah perusahaan yang beroprasi dalam bidang jasa. PDAM juga merupakan perusahaan besar yang berfokus pada air dan pengelolaan sumber daya air, terutama di Sumatera Utara, untuk pengolaan air minum

maupun air limbah. PDAM Tirtanadi berdiri pada tanggal 8 September 1905 oleh Pemerintahan kolonial Belanda. Setelah Indonesia merdeka, perusahaan ini diberikan kepada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara oleh Pemerintah Indonesia. PDAM Tirtanadi mempunyai visi menjadi perusahaan pengelola air minum dan air limbah terkemuka di Indonesia yang sehat dan menghasilkan pelayanan prima kepada pelanggannya. Untuk mencapai sasaran tersebut tentunya di butuhkan karyawan yang perilakunya dapat menunjang tercapainya tujuan atau-pun visi perusahaan. Salah satu hal yang dapat membantu pencapaian visi perusa-haan adalah seberapa besar komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Karyawan memiliki peranan yang penting, dimana kinerja yang diberikan oleh karyawan akan berdampak pada tercapinya visi dari perusahaan. Menurut Torang (dalam Amanda,2017) Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas dari hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsi yang berpegang pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan dapat digolongkan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi.

Berbeda dengan yang terjadi di perusahaan, berdasarkan hasil dari wawancara interpersonal yang telah dilakukan di ketahui beberapa karyawan masih ada yang datang terlambat, kehadiran yang sedikit, tidak fokus kepada pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab pribadi karyawan. pekerjaan yang

ia pegang, kurangnya di siplin dalam bekerja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu instansi atau perusahaan, salah satunya adalah *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan.

Employee engagement merupakan pernyataan secara psikologis dimana seorang karyawan memiliki kepentingan untuk menentukan kesuksesan sebuah perusahaan dan memiliki keinginan dan motivasi yang kuat untuk berprestasi di luar kemampuannya (Ajai singh dalam Agnes Handoyo 2017). Umumnya employee engagement bisa dijelaskan bahwa seperti tingkat keterikatan seorang karyawan pada organisasi dan poin-poin yang di aplikasikan seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Karyawan yang tergabung merupakan seorang yang benar-benar serius tergabung dan berserangat dalam pekerjaan dan organisasi yang mereka ikuti. Karyawan juga akan berkontribusi dari kemampuan yang dimilikinya untuk mendukung keberhasilan dari perusahaan tempat ia bekerja.

Siddhanta dan Roy (2010) menyatakan bahwa “*employee engagement* dapat membuat kesuksesan bagi perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, kesetiaan pelanggan, dan profitabilitas” karena itu kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang dapat membua tingginya *employee engagement* (keterikatan karyawan). Beberapa riset dari peneliti juga mengatakan adanya hubungan positif dari *employee engagement* dengan perusahaan atau organisasi yang dapat mengarah pada profitabilitas dan kinerja menjadi lebih baik (Choo et dalam Prahtiwi, 2018).

Employee engagement dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor menurut (Saks,2006) yaitu; *Job Characteristics* (karakteristik pekerjaan), *Rewards and recognition* (imbalan dan pengakuan), *Perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan), *Perceived supervisor support* (dukungan dari atasan), *Procedural and distributive justice* (keadilan prosedural dan distribusi). Untuk mengukur *employee engagement* digunakan dimensi atau aspek-aspek *employee engagement* yang terdiri dari tiga aspek menurut Schaufeli dan Bakker (2003) yaitu; *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dimana *vigor* ditandai tingkat kemauan untuk berusaha dan memiliki energi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, *dedication* ditandai dengan perasaan semangat, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan, dan *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat karyawan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Gallup Organization (dalam Arfah, 2019) ada beberapa tipe karyawan berdasarkan tingkat *Engagement* yaitu: (a) *Engaged* (Terikat) karyawan menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal, bersedia untuk menyerahkan kekuatan dan mengembangkan kemampuan secara maksimal dalam bekerja agar dapat mengembangkan perusahaan. (b) *Not Engaged* (Tidak Terikat) karyawan tidak loyal terhadap perusahaan, hanya melakukan pekerjaan yang sesuai yang instansi bayar kepada mereka, selalu harus di perintah dan tidak memiliki energi ketika bekerja. (c) *Actively Disengaged*. Karyawan yang tidak bahagia dan menunjukkan ketidak bahagiaan mereka di tempat kerja, menyebarkan hal-hal negatif dalam setiap kesempatan.

Perkembangan dan kesuksesan sebuah perusahaan tak lepas dari kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Maka karena itu perusahaan mengharapkan hasil kinerja karyawan yang baik dalam menyelesaikan segala program kerja yang telah ditetapkan guna mencapai misi dari perusahaan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor tersebut *employee engagement* atau keterlibatan. Ketika karyawan memiliki keterikatan (*engaged*) yang tinggi kepada perusahaan, maka karyawan tersebut akan memberikan seluruh kemampuan dan usaha terbaiknya untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan (Fisher et al, dalam Elisabeth 2012).

Keterikatan karyawan sebagai kesiadaan dan kemampuan individu karyawan untuk mewujudkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, dengan memberikan kontribusi pemikiran dan upaya yang berkelanjutan. Keterikatan karyawan merupakan suatu komitmen untuk menginvestasi waktu, kemampuan, kesediaan, untuk pencapaian sasaran dan tujuan organisasi untuk mewujudkan kepuasan individu dan menunjukkan loyalitas pada organisasi. Berdasarkan pemerataan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti kinerja pada karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan dengan *employee engagement* sebagai variabel bebasnya. Oleh karena itu, judul penelitian ini merupakan Hubungan antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

Hipotesis dari penelitian ini yaitu adanya hubungan yang positif antara *employee engagement* dengan kinerja pada karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Dengan asumsi bahwa semakin

engaged seorang karyawan maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Begitu juga sebaliknya, semakin tidak *engaged* seorang karyawan maka semakin buruk kinerja yang dihasilkan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan dengan jumlah 64 Karyawan. Sampel yang digunakan adalah keseluruhan karyawan kontrak dengan jumlah 34 orang anggota karyawan. Metode atau Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Arikunto (2016) berpendapat bahwa *purposive sampling* merupakan teknik mengambil sampel berdasarkan adanya pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampel, dan tidak berdasarkan random, daerah atau strata. Adapun karakteristik pemilihan sampel yang digunakan untuk memenuhi kriteria antara lain sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan kontrak dan memiliki masa kerja minimal 3 Tahun di Perusahaan PDAM Tirtanadi.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala. Skala yang digunakan berupa skala *employee engagement* dan Kinerja karyawan di lihat dari penilaian kinerja dari perusahaan. Dalam skala *employee engagement* data yang dapat dari hasil kuesioner akan dikelolah menggunakan metode Skala Likert.

Pengujian Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah pernyataan pada kuesioner yang telah disusun.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisis *Product Moment* dari *Pearson*, yakni dengan mendeklamsikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor alat ukur. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi merupakan pengukuran yang reliabel. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *cronbach's alpha*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data uji coba alat ukur diketahui skala *Employee Engagement* yang terdiri dari 36 aitem diperoleh 5 aitem yang gugur, aitem tersebut dinyatakan gugur karena mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* (indeks dayabeda rxy) yang kurang dari 0,3, yaitu 10,11,23,24 dan 29. Sedangkan 31 aitem lain yang dinyatakan valid karena mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda rxy) $\geq 0,3$. Skor aitem bergerak dari rbt = - 0,286 hingga rbt 0,714. Berikut ini adalah tabel distribusi aitem-aitem dari skala *Employee Engagement* setelah uji coba:

Tabel 1. Skala Employee Engagement setelah Uji Coba Validitas

No	Aspek	Butir-Butir Pemnyataan				Total	
		Favorable		Unfavorable			
		Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1	Vigor	1,2,3,7 ,8,9,		4,5,6, 12	10,11	12	
2	Dedication	16,17, 18, 25,26, 27		13,14 ,15,1 9,20, 21		12	
3	Absorption	22,30, 34,35	23,24	28,31 ,32,3 3,36	29	12	
	Total	16	2	15	3	36	

Setelah mengetahui validitas aitem, diteruskan dengan menganalisis reliabilitas. Indeks reliabilitas yang didapat dari skala *Employee Engagement* = 0,757 yang berarti skala tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengungkap *Employee Engagement*.

Selanjutnya untuk uji normalitas, uji normalitas sebaran ini bertujuan untuk menunjukkan penyebaran data penelitian yang jadi titik fokus perhatian setelah dilakukannya penyebaran berdasar pada prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran data penelitian dikaji memakai teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*.

Berdasarkan analisis yang sudah dikerjakan, bisa dicermati bahwa *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai pada prinsip kurva normal. Dengan kriteria, apabila $p > 0,05$ maka sebaran data dapat dikatakan normal begitu pula sebaliknya, apabila $p < 0,05$ sebaran datanya dapat dikatakan tidak normal.

Tabel 2. Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Ket
Employee Engagement	97,68	0,840	10,39 3	0,480	Normal
Kinerja Karyawan	100,62	1,305	12,72 2	0,166	Normal

Keterangan:

RERATA = Nilai rata-rata

K-S = Koef. Kolmogorov-Smirnov SB = Standart Deviasi

Sig = Signifikansi

Uji linearitas dirancang untuk melihat linearitas hubungan variabel bebas atas variabel terikat. Uji lineritas, dapat dipakai agar dapat mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat bisa dianalisis secara korelasional atau tidak. Hasil penelitian menyatakan, variabel bebas (*Employee Engagement*) memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dengan penilaian, apabila p deviation from linierity $< 0,05$ dapat dikatakan memiliki tingkat hubungan yang linear. Hubungan tersebut dapat dicermati pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Uji Linearitas

Korelasional	F	P	Keterangan
X-Y	10,118	0,001	Linear

Keterangan:

X = Pengembangan Karir Y= *Employee Engagement* F =

Koefisien linieritas

P = Proporsi Peluang Data

Berdasarkan hasil yang di dapat menggunakan metode analisis korelasi *r Product Moment*, maka dapat diketahui adanya hubungan positif antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan yang bisa dicermati dari nilai koefisien linieritas dimana (r_{xy}) = 0,465 dengan P = 0,001 < 0,05. Berarti terdapat hubungan yang positif antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan, semakin *engaged* seorang karyawan maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan.

Tabel 4. Analisis Korelasional

Statistik	Koef (r_{xy})	Koef Det. (r^2)	BE%	P	Ket
X-Y	0,465	0,216	21,6%	0,001	Sig

Keterangan :

X = Pengembangan Karir

Y = *Employee Engagement*R_{xy} = Koef. hubungan antara X dengan Y

P = Signifikansi

BE% = Bobot sumbangannya efektif X terhadap Y dalam persen

Ket = Keterangan signifikansi

Berdasar pada hasil analisis penelitian yang telah dilakukan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan, diketahui nilai koefisien (R_{xy}) yang memiliki nilai 0,465 dengan p atau signifikansinya 0,001 < 0,050 yang berarti adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan. Demikian pula, hipotesis yang sudah dikemukakan dalam penelitian ini bisa diterima, dimana bahwa semakin *engaged* seorang karyawan maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Begitu juga sebaliknya, semakin tidak *engaged* seorang karyawan maka semakin buruk

kinerja yang di hasilkan. Juga dapat dinyatakan, jika semakin tinggi *employee engagement* maka semakin tinggi juga kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Begitu juga dengan nilai koefisien diterminan (r^2) yang memiliki nilai 0,216, hal ini setara dengan 21,6% artinya adalah bahwa *employee engagement* di perusahaan tersebut berkontribusi sebesar 21,6% terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

Hasil penelitian diatas didukung oleh penelitian Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017) yang mengangkat judul penelitian Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata memperoleh hasil bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Penilitian ini memiliki sampel sebanyak 50 orang karyawan dengan teknik pengambilan *sampling* jenuh. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *Employee Engagement* (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan, peningkatnya *Employee Engagement* yang terjadi pada karyawan PT. Tirta Rejeki Dewata akan memghasilkan Kinerja Karyawan megalami perkembangan secara signifikan.

Pernyataan diatas didukung juga oleh penelitaian yang telah di lakukan Nabilah Ramadhan & Jafar Sembiring (2014) yang berjudul Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk mendapatkan dampak *Employee Engagement* yang memiliki pengaruh

positif dan signifikan pada karyawan. Dalam penelitian ini populasinya merupakan karyawan HCC Telkom yang masuk kedalam golongan Band III, IV, V, dan VI. Sampling jenuh merupakan teknik sampling yang di gunakan dalam penelitian ini dengan pengolahan data dalam statistik deskriptif. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat *Employee Engagement* di Human Capital Center Telkom, termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 81,81%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rasa keterikatan yang timbul dari karyawan HCC Telkom terhadap perusahaan sangat tinggi.

Sesuai dengan teori Fisher (dalam Elisabeth, 2012) Perkembangan dan kesuksesan sebuah perusahaan tak lepas dari kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Maka karena itu perusahaan mengharapkan hasil kinerja karyawan yang baik dalam menyelesaikan segala program kerja yang telah ditetapkan guna mencapai misi dari perusahaan tersebut. Terdapat beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya *employee engagement* atau keterlibatan. Ketika karyawan mempunyai keterikatan (*engaged*) yang tinggi pada suatu perusahaan, maka karyawan tersebut akan memberikan seluruh kemampuan dan usaha terbaiknya untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja karyawan di perlukan guna menjadi bahan evaluasi untuk kinerja karyawan yang lebih baik kedepannya. Menurut Perrin's Global Worldforce Study (2003). Keterikatan karyawan sebagai kesediaan dan kemampuan individu karyawan untuk mewujudkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, dengan memberikan

kontribusi pemikiran dan upaya yang berkelanjutan. Keterikatan karyawan merupakan suatu komitmen untuk menginvestasi waktu, kemampuan, kesiadaan, untuk pencapaian sasaran dan tujuan organisasi untuk mewujudkan kepuasan individu dan menunjukkan loyalitas pada organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan mengerahkan kemampuan dan berupaya meningkatkan potensi diri guna lebih produktif serta dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pula pada kinerja dari perusahaan atau instansi tempat karyawan bekerja.

SIMPULAN

Berlandaskan pada hasil analisis pembahasan, peneliti dapat menarik kesimpulan yang bersumber pada hasil hitung yang menggunakan korelasi *product moment* maka ditemukan hubungan positif yang relevan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan dimana koefisien korelasi $r_{xy} = 0,465$ dengan signifikan $P \text{ linierity} = 0,001 < 0,05$ dengan artian semakin *engaged* seorang karyawan maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Begitu juga sebaliknya, semakin tidak *engaged* seorang karyawan maka semakin buruk kinerja yang dihasilkan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Kontribusi *employee engagement* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 21,6%.

Dari hasil penelitian ini *employee engagement* yang dimiliki karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan dikategorikan tinggi, dinilai dari rata-rata empirik yang diperoleh (97,68) lebih besar dibandingkan nilai rata-rata hipotetik (77,5). Selain itu diketahui bahwa kinerja karya-

wan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan juga dikategorikan tinggi, yang bisa dicermati dari nilai mean empirik yang di peroleh sebesar (100,62) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (77,5).

DAFTAR PUSTAKA

- Arfah, F. 2019. Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (Bnnp-Su). *Skripsi*. Medan: Universitas Medan Area.
- Arikunto, S. (2006), "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik", Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakker, A., Demerouti, E., Xanthopoulou, D. (2011). How do Engaged Employees Stay Engaged?. Articulo Original Institute of Psychology, Woudenstein.
- Choo, Ling Suan, Norslah Mat and Mohammed Al-Omari. (2013). Universiti Sains Malaysia—Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of Malaysian Electronic Manufacturing Firms Vol. 14, ISSN 1751-5637, 3-4. Retrieved from EmeraldInsight.
- Handoyo.A &Setiawan Roy. (2017), "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata, Jurnal Manajemen Bisnis. Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 5, No 1. Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoyo, AW & Setawan, R. 2017. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata, Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 5, No 1. Universitas Kristen Petra: Surabaya
- Hasmayni, B. (2020). The Difference of Academic Procrastination between Students Who Are Active and Not Active in Organizations Student Activity Units in the Faculty of Psychology, University of Medan Area. Britain International of Linguistics Arts and Education (BIoLAE) Journal, 2(1), 411-421.
- Hasmayni, B. Relationship between Service Quality and the Students' Loyalty in Using Railway Services of Sribilah Medan in Indonesia.
- Hasmayni, B. (2019). Prediction of Junior High School National Examination Score on the Leaming Achievement in High School Students in Medan. Proseding Seminar International. NICCT. In Proceedings of the First Nommensen International Conference on Creativity & Technology, NICCT. Jilid (Vol. 1, pp. 2-19).
- Hasmayni, B., Siregar, F. H., & Aziz, A. (2019, December). Establishment of Character Through Boarding School Education in Students in Pondok Pesantren. In 4th Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2019) (pp. 318-321).
- Hasmayni, B. (2014). Hubungan antara kepercayaan diri dengan penyesuaian diri remaja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 6(2), 98-104.
- Hasmayni, B., & Lumbanbatu, J. S. (2019). GAMBARAN LIFELIFESTYLE PADA MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI PENGGUNA iPHONE DI UNIVERSITAS MEDAN AREA. *JURNAL TEKNOLOGI KESEHATAN DAN ILMU SOSIAL (TEKESNOS)*, 1(1), 9-16.
- Noermijati. (2013), "Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformasional Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. International Journal of Business and Management, vol. 8 no.17.
- Pohan S. (2014). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Medan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area. Sumatera Utara.
- Pratiwi, Hesti, (2010). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak. *Jurnal University of Muhammadiyah Malang*
- Ramadhan, N., & Sembiring, Jafar., (2014), Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerjakaryawan Di Human Capital Center PT Telekomunikasi Indonesia, tbk, *Jurnal Manajemen Indonesia*, vol. 14 - No. 1 April. Universitas Telkom: Bandung.
- Samtosa Elisabeth. (2012). Memahami Dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Akademi Entrepreneurship Terang Bangsa*. Semarang.
- Saks, A.M. and Rotman, J.L. (2006). "Antecedents and consequences of employee engagement", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, pp. 600-619.
- Schaufeli, W. B., et al (2006). The measurement of work engagement with a shortquestionnaire: Across-national study. *Education and Psychological Measurement*.

Sejarah, Struktur, dan lain-lain di
www.pdamtirtanadi.co.id (September 2020)
Siregar, Syofian. (2013). Statistik Parametrik untuk
Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara
Winowoda D. (2018). Pengaruh Employee
Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan Melalui Komitmen
Organisasi Sebagai Variabel Intervening di
Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.
Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas
Islam Indonesia: Yogyakarta.