

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan bagian dari organisasi memiliki ketergantungan yang paling terkait dengan individu dalam perusahaan. Karyawan sebagai individu dalam perusahaan adalah bagian dari struktur organisasi yang memiliki peran besar dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan.

Masalah sumber daya manusia sangat sering dihadapi oleh perusahaan dan juga merupakan masalah perusahaan yang paling penting. Hal ini dapat dimengerti sebab dengan sumber daya manusia menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya penggerak dan pengelola semua aktivitas perusahaan. Betapapun baiknya suatu perencanaan, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semuanya itu tidak akan banyak berarti bagi perusahaan apabila tidak ada sumber daya manusia yang mengatur, menjalankan dan memelihara.

Kinerja karyawan berhubungan erat dengan perusahaan, setiap perusahaan menginginkan karyawan-karyawan terbaik guna untuk memajukan perusahaan. Tidak heran jika setiap perusahaan mencantumkan standar untuk menerima karyawan diperusahaannya. Menurut Bernardin and Russel (2010, hlm. 147) menyatakan bahwa "*Performance is defined as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period*". "Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini". Sedangkan kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam instansi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel dalam mewujudkan tujuan tersebut. Berbicara tentang kinerja, erat kaitannya dengan suatu pendapat bahwa untuk

mengetahui hasil dari kinerja yang dicapai karyawan dalam suatu perusahaan maka hal pertama yang harus dilakukan oleh pemimpin adalah melakukan penilaian kinerja. Dari hasil penilaian kinerja yang telah dilaksanakan tersebut akan diketahui nilai perusahaan dan kinerja perusahaan apakah baik atau tidak dimata konsumen, karyawan dan lingkungan. Selain itu diperlukan juga gambaran tentang hasil kinerja karyawan agar karyawan dapat melakukan perubahan terhadap diri mereka menjadi lebih baik lagi dan memotivasi karyawan. Tujuan utama penilaian kinerja karyawan adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan harus memiliki kinerja yang tinggi agar dapat membantu perusahaan dalam memperoleh keuntungan dan keberhasilan. Sebaliknya apabila kinerja karyawan yang buruk atau menurun maka dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan menjadi menarik untuk diamati karena banyak memberikan manfaat, baik bagi perusahaan, karyawan itu sendiri, maupun bagi masyarakat luas. Bagi perusahaan, kinerja karyawan dipergunakan untuk melakukan penelitian secara periodik mengenai efektivitas operasional perusahaan dan karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan suatu informasi. Adanya informasi mengenai kinerja tersebut, perusahaan dapat mengambil berbagai tindakan yang diperlukan seperti perbaikan atau kebijakan, mengarahkan tujuan dan tugas utama perusahaan, merumuskan berbagai bahan untuk perencanaan, dan lain-lain. Atas hasil yang mereka capai akan diperoleh sejumlah imbalan jasa materil selain imbalan non materil lainnya, sehingga dapat memacunya untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi. Sementara bagi masyarakat luas, kinerja karyawan dapat memberikaan manfaat dalam bentuk kuantitas dan kualitas produk yang dinikmati oleh masyarakat. Banyak manfaat yang dapat diambil dengan adanya kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat kinerja karyawan sebagai masalah yang diteliti.

PT. Jasa Marga (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak dibidang penyelenggara jasa jalan tol. Sebagai perusahaan jalan tol pertama di Indonesia, dengan pengalaman lebih dari 32 tahun dalam membangun

dan mengoperasikan jalan tol, saat ini Jasa Marga adalah pemimpin dalam industrinya dengan mengelola lebih dari 531 km jalan tol atau 76 dari total jalan tol di Indonesia. Sebagai perusahaan infrastruktur penyedia jalan tol keberadaan Jasa Marga sangat dibutuhkan oleh masyarakat luas.

Sebagai perusahaan yang menjadi pemimpin dalam industrinya ini diperlukan kerja sama antara karyawan dan perusahaan tersebut. Peran karyawan sangat penting bagi perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tidak dipungkiri bahwa di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung sendiri banyak terjadinya permasalahan yang terdapat di perusahaan itu sendiri. Banyak terdapat tantangan yang muncul dan hal itu mengakibatkan perusahaan mengalami kemunduran terutama di bidang Sumber Daya Manusia itu sendiri. Permasalahan seperti inilah pada akhirnya apabila terus berlarut-larut akan berkembang menjadi suatu permasalahan yang kompleks dan berakibat pula pada segala aspek perusahaan.

Penulis menyebarkan kuesioner pra penelitian dengan 12 pernyataan yang berbeda, yang memiliki lima buah alternatif jawaban kepada 20 responden karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung. Dan hasil kuesioner pra penelitiannya dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1. 1
Kuesioner Pra Penelitian
PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung

No	Pertanyaan/Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		Selalu		Sering		Kadang-Kadang		Jarang		Tidak Pernah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan	1	5	3	15	6	30	7	35	3	15
2.	Ketelitian hasil kerja yang dilakukan	3	15	5	25	5	25	6	30	1	5
3.	Pencapaian target kerja sesuai dengan standar kerja	4	20	3	15	8	40	5	25	0	0
4.	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target kerja	5	25	1	5	4	20	8	40	2	10
5.	Pemanfaatan waktu secara efektif	1	5	5	25	6	30	7	35	1	5
6.	Kebutuhan kerja terhadap jam lembur untuk menyelesaikan target kerja	5	25	3	15	6	30	6	30	0	0
7.	Kemampuan dalam menggunakan fasilitas di perusahaan	6	30	4	20	5	25	4	20	1	5
8.	Mebutuhkan pengawasan dari atasan saat sedang bekerja	2	10	4	20	6	30	6	30	2	10
9.	Kesediaan karyawan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah	2	10	5	25	7	35	6	30	0	0
10.	Kreativitas karyawan dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan yang telah dilakukan	1	5	3	15	5	25	8	40	3	15
11.	Kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan yang ada	4	20	4	20	6	30	5	25	1	5
12.	Kerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	1	5	2	10	11	55	5	25	1	5
Rata-Rata		14,58		17,5		31,25		30,41		6,25	

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016

Berdasarkan dari data kuesioner pra penelitian yang dilakukan penulis, tampak bahwa belum optimalnya kinerja karyawan di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung seperti yang tampak pada responden yang lebih cenderung memilih alternatif jawaban dengan skala yang rendah, yaitu jarang dan tidak pernah memperoleh hasil yang tinggi sebesar 36,7% dibandingkan pada alternatif jawaban selalu dan sering memperoleh hasil 32,08%.

Dari hasil kuesioner pra penelitian tersebut semakin jelas terlihat bahwa karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung belum memiliki kinerja yang optimal, kebanyakan dari karyawan masih belum memiliki kinerja yang sesuai dengan standar hasil kerja yang ingin dicapai oleh perusahaan dan waktu

yang dicapai dalam bekerja agar tepat dan efektif, karena banyaknya karyawan yang terlambat saat akan melakukan pekerjaan.

Dan selain hasil kuesioner pra penelitian dengan karyawan, terdapat data pendukung yang penulis dapatkan dari bagian *Departemen Human Resources and General Affair Purbaleunyi* di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung yang mengindikasikan terdapat masalah yang berpengaruh dengan rendahnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penulis juga melakukan wawancara dengan *Bapak Agus Irawan sebagai JTI Pendayagunaan SDM* PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung, bahwa hal yang menguatkan dalam penilaian kinerja karyawan terdiri dari aspek pencapaian penilaian pekerjaan, karyawan tidak ada yang terlambat saat bekerja, kehadiran, serta inovasi.

Tahapan sistem manajemen kinerja merupakan siklus yang sistematis yang terdiri dari perencanaan Sasaran Kerja Karyawan (SKK), evaluasi SKK dan bimbingan (*coaching*) serta evaluasi kinerja. Pada tahap perencanaan, karyawan dan atasan menyepakati target-target yang harus dicapai, kemudian target tersebut *diriview* pada pertengahan periode dimana atasan memberikan *feedback* pada tahap review dan *coaching*. Pada tahap akhir pada evaluasi pencapaian kinerja, atasan menilai pencapaian atas target-target yang telah disepakati sebelumnya. Seluruh tahap ini dikelola melalui Sistem Manajemen Kinerja yang terintegrasi secara *online*. Penilaian Sistem Manajemen Kinerja Karyawan di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung dibagi menjadi 2 macam dari jumlah karyawan sebanyak 517 orang, yaitu karyawan non operasional dengan 281 orang adalah penilaian berupa *Enterprise Resource Planning (ERP)*, sedangkan karyawan operasional dengan 236 orang penilaian Sistem Manajemen Kinerja karyawannya adalah berupa *Electronic Operational Performance Appraisal (eOPA)*.

Untuk penilaian Sistem Manajemen Kinerja karyawan di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung yang berupa *ERP* pada karyawan non operasional dengan ketentuan SKK sesuai dengan yang ditetapkan oleh kedua belah pihak, pekerjaan beragam, karyawan dan evaluator aktif, dimana penilaian Sistem Manajemen Kinerja karyawannya adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Penilaian Sistem Manajemen Kinerja (SMK) Karyawan
PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung

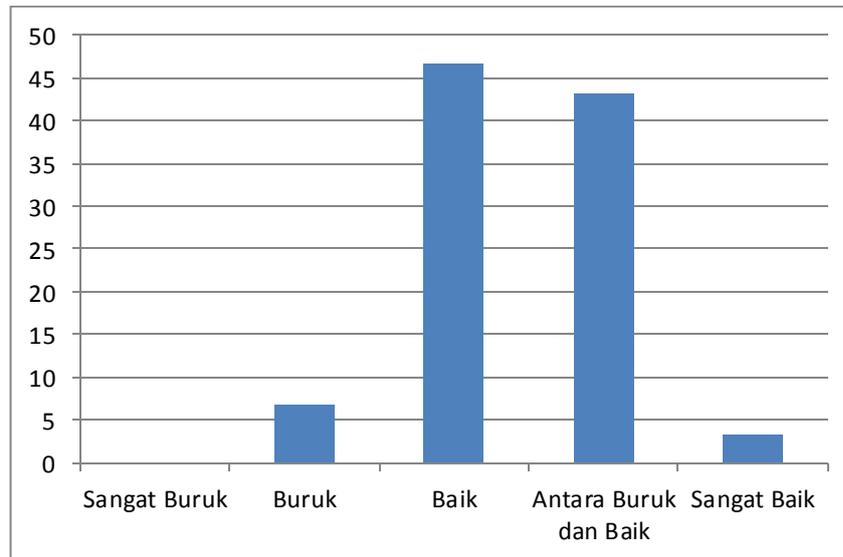
Pencapaian Kinerja	Predikat	Tahun					
		2013		2014		2015	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
>= 120	Sangat Baik atau Istimewa	57	20,285	50	17,794	36	12,811
>= 107 s.d < 120	Diatas Target	82	29,181	87	30,961	76	27,046
>= 94 s.d < 107	Mencapai Target	118	41,993	121	43,06	136	48,399
>= 80 s.d < 94	Dibawah Target	14	4,982	11	3,915	17	6,05
>= 1 s.d < 80	Sangat Dibawah Target	10	3,559	12	4,27	16	5,694
Jumlah Karyawan		281	100	281	100	281	100

Sumber : Departemen Human Resources and General Affair Purbaleunyi, 2016

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung pada predikat dibawah target dan sangat dibawah target mengalami peningkatan dari tahun 2013-2015. Seperti yang tampak pada data rekapitulasi penilaian SMK untuk predikat dibawah target pada tahun 2013 sebesar 4,982%, tahun 2014 sebesar 3,915% dan pada tahun 2015 mengalami peningkatan sebesar 6,05%, sedangkan untuk predikat sangat dibawah target pada tahun 2013 sebesar 3,559%, tahun 2014 sebesar 4,27% dan tahun 2015 terjadi peningkatan kembali sebesar 5,694%.

Adapun indikator dari penilaian SMK, adalah 1. Fokus pelanggan, 2. Penyerapan anggaran dengan pemenuhan rencana dan realisasi, 3. Efektifitas produk dan proses seperti usulan rekomendasi perbaikan/ peningkatan sistem manajemen terkait, 4. Fokus tenaga kerja seperti kompetensi karyawan sesuai dengan persyaratan kompetensi jabatan, pemenuhan soft dan hard kompetensi karyawan, 5. Kepemimpinan, tata kelola dan tanggung jawab kemasyarakatan.

Sedangkan untuk penilaian Sistem Manajemen Kinerja karyawan di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung yang berupa *eOPA* pada karyawan operasional dengan ketentuan harian/ *shift*, SKK sesuai prosedur, pekerjaan sama dan rutin, evaluator aktif, SKK template dari SK, kinerja sangat diukur, sebagaimana sesuai dengan grafik sebagai berikut.

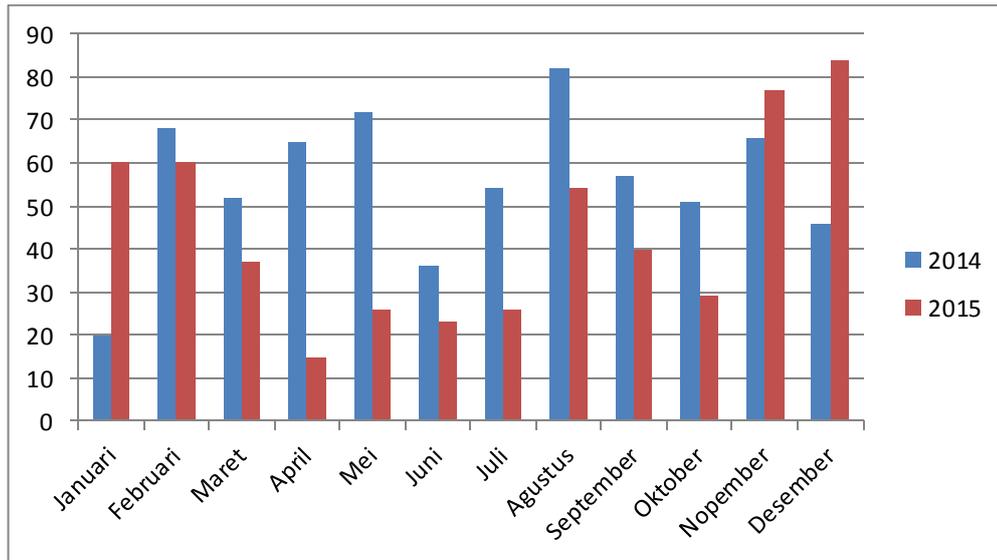


Sumber : Departemen Human Resources and General Affair Purbaleunyi, 2016

Gambar 1.1
Penilaian Terhadap Pelayanan Petugas Gerbang Tol
PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung Tahun 2014

Berdasarkan gambar 1.1 penilaian terhadap pelayanan petugas gerbang tol PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung masih terdapat karyawan yang memperoleh penilaian buruk sebesar 6,7% sedangkan kategori antara baik dan buruk sebesar 43,3% hal ini menyebabkan masih kurang baiknya pelayanan yang dilakukan oleh petugas pengumpul tol disetiap (GT) Gerbang Tol.

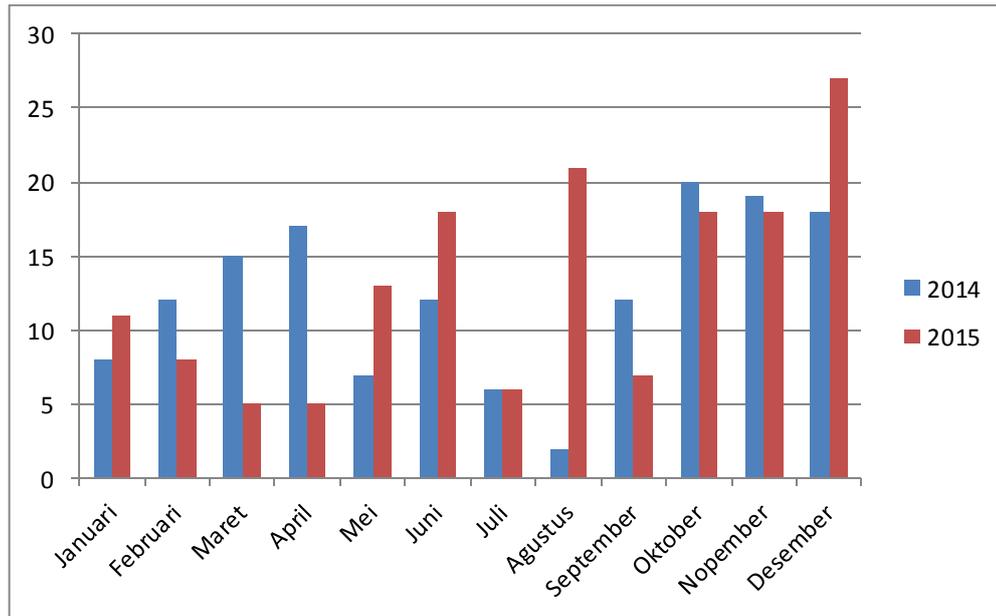
PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung juga terdapat data karyawan yang terlambat, meninggalkan pekerjaan, dan mangkir dari tahun 2014 - 2015, sebagai berikut.



Sumber : Departemen Human Resources and General Affair Purbaleunyi, 2016

Gambar 1. 2
Data Karyawan Terlambat
PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Tahun 2014-2015

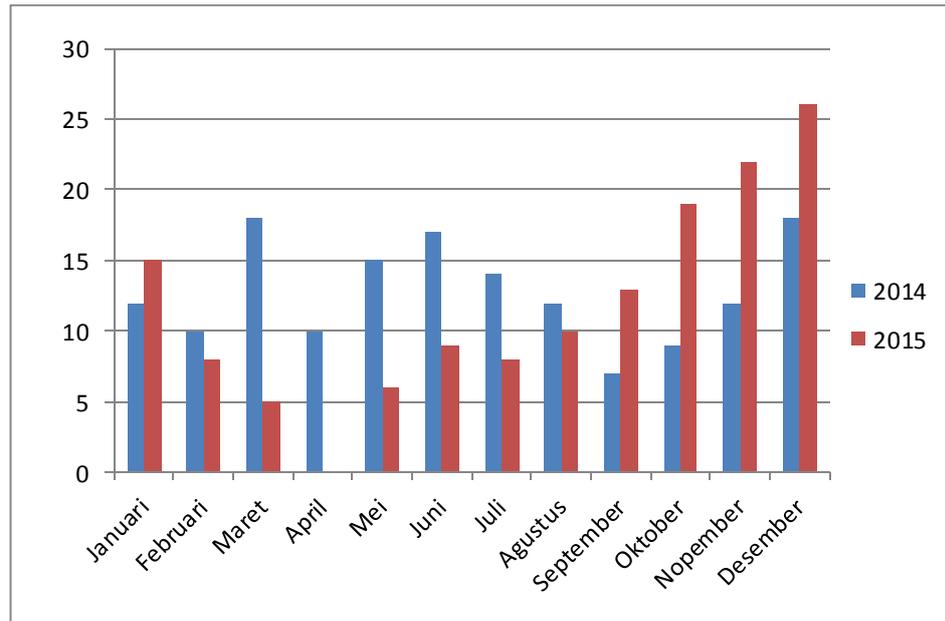
Berdasarkan gambar 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang terlambat cukup banyak setiap bulannya. Jumlah karyawan yang terlambat pada tahun 2014 dan 2015 mengalami angka yang fluktuatif setiap bulannya seperti pada tiga bulan terakhir pada tahun 2014 dan tahun 2015 mengalami kenaikan yang cukup tinggi. Hal ini membuat waktu dalam bekerja menjadi tidak efektif.



Sumber : Departemen Human Resources and General Affair Purbaleunyi, 2016

Gambar 1.3
Data Karyawan Meninggalkan Pekerjaan
PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Tahun 2014-2015

Berdasarkan gambar 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang terlambat dan meninggalkan pekerjaan cukup banyak setiap bulannya. Jumlah karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada tahun 2014 dan 2015 mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya seperti pada tiga bulan terakhir pada tahun 2014 dan tahun 2015 mengalami kenaikan yang cukup tinggi. Hal ini dapat mengganggu proses penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu menjadi terbengkalai.



Sumber : Departemen Human Resources and General Affair Purbaleunyi, 2016

Gambar 1. 4
Data Karyawan Mangkir
PT. Jasa Marga Cabang Tol Purbaleunyi Bandung Tahun 2014 –
2015

Berdasarkan gambar 1.4 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mangkir mengalami angka yang fluktuatif setiap bulannya. Namun pada tiga bulan terakhir di tahun 2014 dan 2015 jumlah karyawan yang mangkir mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Hal ini dapat mengakibatkan berkurangnya target yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaan yang berdampak pada hasil kerja yang kurang memuaskan.

Karyawanpun diharapkan mempunyai *engagement* (suatu rasa keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi) dan rasa memiliki (*ownership*) terhadap pekerjaan dan perusahaan. Didalam terminologi ini, termasuk pula didalamnya timbul rasa saling percaya, loyalitas terhadap pekerjaan dan perusahaan, serta kebanggaan terhadap perusahaan dan semangat bekerjasama, dengan diciptakannya *engagement*. Kondisi tersebut melahirkan istilah *Employee Engagement*, *engagement* ini menjadi sangat penting dalam mengkonseptualisasikan dan menentukan peranan modal manusia terhadap kinerja organisasi. Konsep ini diperkenalkan oleh Gallup, secara empirical dengan

responden lebih dari 2500 bisnis, pusat kesehatan, unit pendidikan dan lainnya. Keterlibatan karyawan adalah sangat penting karena baik perilaku karyawan (termasuk perputaran) maupun kinerja karyawan mencerminkan apakah karyawan tersebut “terlibat”. Sebagai contoh, berdasarkan pada survei Gallup (Gery Dessler, 2015) , unit bisnis dengan tingkat keterlibatan karyawan tertinggi mempunyai 83% kesempatan untuk berkinerja diatas median perusahaan, sementara mereka yang memiliki keterlibatan karyawan yang rendah hanya mempunyai 17% kesempatan”. Sebuah survey yang dilakukan *Watson Wyatt Worldwide* menyimpulkan bahwa perusahaan dengan karyawan yang sangat terlibat mempunyai pendapatan per karyawan dari 26% lebih tinggi.

Engagement dianggap penting karena *engagement* selama ini dikenal luas sebagai konsep yang dapat memberikan informasi mengenai tingkat keterlibatan karyawan terhadap faktor organisasi. Faktor ini mendorong karyawan untuk melakukan usaha maksimal melebihi yang diharapkan. Bahkan faktor keterlibatan juga mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Layaknya efek domino, kedua hal tersebut pada akhirnya akan berperan pada tingkat kemajuan dan produktivitas perusahaan dari kinerjanya sendiri.

Sebagaimana Robinsonn, dkk (Litile, 2006, hlm. 113) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. Hal senada juga diungkapkan Siddhanta dan Roy (2010, hlm. 171) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

Fenomena-fenomena yang dikemukakan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal bila dilihat dari sudut pandang *employee engagement* nya. Dari beberapa data yang ada dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja, keterlambatan, karyawan mangkir, dan lainnya yang terjadi di PT Jasa Marga Cabang Tol Purbaleunyi Bandung mengalami kenaikan yang cukup tinggi setiap bulannya meskipun terjadi penurunan yang belum signifikan, hal ini mengindikasikan bahwa *Employee Engagement* tersebut rendah. Apabila

fenomena dibiarkan secara terus menerus, maka akan menghambat pula pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan yang akan dituangkan dalam penelitian skripsi yang berjudul :“**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA CABANG PURBALEUNYI BANDUNG**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan selalu menginginkan agar setiap karyawannya memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja secara optimal. Perusahaan harus dapat menciptakan serta menjaga kinerja setiap karyawannya, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya dan lingkungannya, karena kinerja karyawan dapat mempengaruhi secara langsung perilaku karyawan tersebut seperti, kehadiran serta keterlambatan hadir, hasil kerja yang produktif, penilaian kinerja dan sebagainya.

Rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh *Employee Engagement* yang kurang baik. *Engagement* ditentukan oleh seberapa besar karyawan tersebut merasa *engaged* terhadap perusahaannya. Karena dengan karyawannya yang merasa memiliki rasa keterikatan dengan perusahaan maka memiliki loyalitas, komitmen, motivasi yang tinggi yang sudah menerap dalam dirinya, sehingga memiliki keterikatan emosional.

Employee engagement (keterikatan karyawan) menjadi isu terkini yang menjadi perhatian setiap perusahaan terkait masalah pekerjaan. Mengingat bahwa kepuasan kerja dipandang tidak cukup untuk menunjang kinerja individu atau perusahaan maka setiap perusahaan dituntut untuk memiliki suatu *engaged* terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Keterikatan kerja dapat terbentuk melalui faktor-faktor kepemimpinan, organisasi, *working life* dan faktor individu. Dengan kata lain keempat faktor tersebut dapat membuat karyawan *engaged* atau *disengaged* dengan pekerjaan dan organisasinya.

Beberapa hal yang dapat menunjukkan karyawan *disengaged* dengan pekerjaan dan organisasinya adalah seperti karyawan yang kurang menghargai pekerjaannya. Hal ini mungkin karena karyawan kurang tertantang dalam pekerjaan yang dijalankan sekarang. Hal lain yang sering terjadi adalah tuntutan pekerjaan yang besar yang tidak diimbangi dengan kemampuan karyawan. Apalagi jika hasil yang diterima tidak sesuai dengan apa yang sudah diberikan tentu akan memicu karyawan untuk bekerja tidak semaksimal mungkin. Berbeda dengan karyawan yang *engaged* yang selalu memiliki keterikatan secara emosional terhadap pekerjaan dan organisasinya.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran *Employee Engagement* yang ada di perusahaan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung ?
2. Bagaimana gambaran Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung ?

1.4 Tujuan

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran umum *Employee Engagement* yang ada di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung.
2. Gambaran umum Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung.
3. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung.

1.5 Manfaat

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi instansi sebagai bahan masukan, umpan balik (*feedback*) tentang pentingnya *Employee Engagement* dalam mengatasi permasalahan mengenai kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.