

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan CV Core Rubber

Arfizza Ambari Putri, Sri Suwarsi, dan Rusman Frendika

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

Email:arfizsaaa@gmail.com, srisuwarsi@yahoo.com, dan rusmanf82@gmail.com

Abstract—CV Core Rubber is a company engaged in the engineering rubber industry that provides services in product development to the demands of competitive industrial markets. This aims of this study is: 1) To determine the employee engagement in CV Core Rubber. 2) To find out employee loyalty at CV Core Rubber. 3) To determine the performance of employees in CV Core Rubber. 4) To determine the effect of employee engagement on loyalty to CV Core Rubber. 5) To determine the effect of employee engagement on employee performance that occurs in CV Core Rubber employees. 6) To determine the effect of loyalty on the performance of employees of CV Core Rubber. The research method used in this research is descriptive and verification analysis and operates the calculations using the IBM SPSS Version 26.0 program. Respondents in this study were employees of CV Core Rubber, totaling 42 people. The variables examined in this study are Employee Engagement (X1), Loyalty (Y1), and Employee Performance (Y2). Data collection is carried out by field research and library research. The results of this study conclude that: 1) Employee engagement that occurs in CV Core Rubber employees is quite good in the category. 2) Employee Loyalty in CV Core Rubber is quite good. 3) The employee's performance that occurred at CV Core Rubber was quite good. 4) Employee engagement has a significant positive effect on employee loyalty in CV Core Rubber. 5) Employee engagement has a significant positive effect on employee performance at CV Core Rubber. 6) Loyalty has a positive effect on employee performance at CV Core Rubber.

Keywords—*Employee Engagement, Employee Performance, Loyalty*

Abstrak—CV Core Rubber merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri karet teknik yang memberikan pelayanan dalam pengembangan produk terhadap permintaan pasar industri yang kompetitif. Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui employee engagement pada karyawan CV Core Rubber. 2) Untuk mengetahui loyalitas karyawan di CV Core Rubber. 3) Untuk mengetahui kinerja karyawan di CV Core Rubber. 4) Untuk mengetahui pengaruh employee engagement terhadap loyalitas di CV Core Rubber. 5) Untuk mengetahui pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan yang terjadi pada karyawan CV Core Rubber. 6) Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan CV Core Rubber. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program IBM SPSS Versi 26.0. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan CV Core Rubber yang berjumlah 42 orang. Variabel yang dikaji

pada penelitian ini yaitu Employee Engagement (X1), Loyalitas (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan (field research) dan penelitian kepustakaan (library research). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Employee engagement yang terjadi pada karyawan CV Core Rubber termasuk dalam kategori cukup baik. 2) Loyalitas karyawan di CV Core Rubber termasuk ke dalam kategori cukup baik. 3) Kinerja karyawan yang terjadi di CV Core Rubber termasuk dalam kategori cukup baik. 4) Employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan di CV Core Rubber. 5) Employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan di CV Core Rubber. 6) Loyalitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di CV Core Rubber.

Kata Kunci—*Employee Engagement, Kinerja Karyawan, Loyalita*

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mempertahankan aset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan. Salah satu aset yang tidak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi (Sartika, 2014).

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, maka kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Perusahaan sebagai organisasi memiliki ketergantungan yang saling terkait dengan individu dalam perusahaan itu sendiri. Karyawan sebagai individu dalam perusahaan merupakan bagian dari struktur organisasi yang memiliki peranan besar dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut (Saks dikutip dalam Handoyo 2017: 1).

Riset dari beberapa peneliti yang telah dilakukan mengatakan adanya hubungan positif dari *employee engagement* dengan organisasinya yang dapat mengarah pada kinerja dan profitabilitas yang lebih baik (Choo dikutip dalam Handoyo dkk 2017: 1). *Employee engagement* merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa

berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta.

Employee Engagement sendiri merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat Macey dan Schneider (Ramadhan 2014: 47) yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Dengan demikian loyalitas karyawan dapat diartikan dengan sejauh mana seseorang memiliki keinginan untuk tetap bertahan pada perusahaan dan dampak dari loyalitas karyawan dilihat melalui kinerja dan seberapa lama masa jabatan yang diterima (Federman dikutip dalam Alyani Niken 2017: 1).

Adapun objek dalam penelitian ini adalah CV Core Rubber, yakni salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri karet teknik yang memberikan pelayanan dalam pengembangan produk di berbagai bidang seperti perkapalan, tekstil, otomotif, konstruksi, dan lain sebagainya. CV Core Rubber mengutamakan kualitas dan layanan kepada pelanggan dengan menghasilkan produk karet dengan formula yang terbaik. CV Core Rubber ini beralamat di jalan LPMP- Pos Giro No. 90 Batujajar Kabupaten Bandung Barat.

Terdapat beberapa permasalahan yang seringkali ditemui berkaitan dengan *employee engagement* diperusahaan diantaranya rendahnya keterkaitan karyawan dengan perusahaan terkait dengan dimensi (*vigor*). CV Core Rubber adalah salah satu perusahaan yang menerapkan sistem *job order*, sehingga jika pesannya banyak maka perusahaan mewajibkan kerja lembur untuk karyawannya, namun dalam kenyataannya masih terdapat karyawan yang tidak berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dengan baik dimana masih terdapat karyawan yang mengobrol ketika melakukan pekerjaan berkaitan dengan dimensi (*dedication*) banyak karyawan CV Core Rubber yang tidak bersemangat ini ditunjukkan dengan adanya beberapa karyawan yang tidak menggunakan perlengkapan kerja sesuai dengan ketentuan misalnya masker dan alat *safety* lainnya. Selanjutnya masih adanya karyawan yang bekerja dengan pola datang ini terkait dengan dimensi (*absorption*) yaitu banyak karyawan CV Core Rubber hanya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan lalu pulang begitu saja dan masih merasa apatis serta acuh terhadap lingkungan kerjanya.

Selain *employee engagement*, loyalitas dari setiap karyawan sangat diperlukan untuk mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja dan menekan biaya yang dikeluarkan untuk merekrut anggota karyawan baru. Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Reichheld (Alyani Niken 2017:1) mengatakan bahwa semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu perusahaan, maka semakin mudah bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah

ditetapkan dan bagi perusahaan yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada CV Core Rubber terkait dengan loyalitas kerja karyawan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin masuk kerja, mereka biasanya telat masuk kerja dan pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan, dengan keterlambatan jam masuk kerja tersebut membuat ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi pencapaian target produksi. Adapun dapat dilihat dari tingkat absensi terdapat karyawan yang absen tanpa alasan yang jelas

TABEL 1. PERSENTASE KETIDAKHADIRAN KARYAWAN CV CORE RUBBER

Tahun	Keterangan			Jumlah Tidak Hadir	Jumlah Karyawan	%
	Sakit	Cuti	Absen			
2017	7	8	9	24	42	57,14 %
2018	5	6	8	19	42	45,23 %
2019	6	7	7	20	42	47,61 %
	42,85 %	50 %	57,14 %			

Sumber: Dokumen CV Core Rubber

Pada Tabel 1. terlihat bahwa persentase ketidakhadiran karyawan sepanjang tiga tahun terakhir yaitu tahun 2017- 2019 menunjukkan tingkat absensi yang tidak stabil, terlebih pada tahun 2017 tingkat absensi mengalami kenaikan sebesar 57.14%, lalu pada tahun 2018 mengalami penurunan yaitu sebesar 45.23% dan pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 47,61% . Dilihat dari hasil persentase tingkat ketidakhadiran karyawan pada tiga tahun terakhir ini mengalami keadaan yang fluktuatif. Ini menunjukkan bahwa loyalitas di CV Core Rubber masih rendah. Tidak mudah bagi sebuah perusahaan untuk membuat karyawan mereka menjadi loyal disepanjang karirnya. Untuk dapat menciptakan loyalitas setiap karyawan, perusahaan harus mampu membuat karyawan merasa lebih terikat terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar- benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaannya. Keterikatan adalah kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan yakni pada kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya.

Ardana, dkk dikutip dalam Saputra (2016:3) mengatakan bahwa bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara berkesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu. Hal tersebut selaras dengan pendapat Martiwi (Saputra 2016:3) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini jelas sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan, maka jika kepuasan karyawan meningkat akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja.

Harsuko dikutip dalam Handoyo (2017:2) mengatakan kinerja sendiri diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Mangkunegara menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti terkait dengan kinerja karyawan di CV Core Rubber dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di sana belum optimal dikarenakan sering mengalami masalah tidak tepat waktu dalam menyelesaikan produksi sehingga proses pengiriman menjadi terhambat, hal ini dapat berpengaruh terhadap permintaan pasar sehingga mengalami penurunan terkait dengan produktivitas pelanggan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada latar belakang permasalahan selanjutnya diuraikan perumusan masalah pada penelitian ini yakni: Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan CV Core Rubber dan selanjutnya penelitian ini menjabarkan beberapa tujuan yaitu sbb:

Tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui *employee engagement* pada karyawan CV Core Rubber.
2. Untuk mengetahui loyalitas karyawan di CV Core Rubber.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di CV Core Rubber.
4. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap loyalitas di CV Core Rubber.
5. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan CV Core Rubber.

Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan CV Core Rubber.

II. LANDASAN TEORI

Employee Engagement

Employee engagement menjadi topik yang paling di bicarakan dalam beberapa tahun terakhir diantara perusahaan konsultan dan media bisnis terkenal (Truss, 2013). Employee Engagement atau rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasinya adalah hal yang sangat penting bagi organisasi dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu perusahaan (Triple Creek Associates, 2007 dalam Handoyo 2017).

Employee engagement didefinisikan sebagai keterikatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya. Gallup menyamakan employee engagement

dengan keterikatan emosional karyawan yang positif dan komitmen karyawan (Truss, 2013). Robbin (Bridger, 2015) engagement merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dalam konsep employee engagement terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Employee Engagement oleh (Schaufeli, 2003 dalam Leuwi Uci 2016) yang terdiri dari tiga elemen yaitu vigor, dedication, dan absorption

Loyalitas

Loyalitas adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab, dan sikapnya selama di perusahaan (Saputra, 2016).

Menurut Hasibuan (2005: 210), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Sudimin dalam Ronaldy (2019) Loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Mangkunegara (Lewiuci & Ronny 2016: 102) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku yang merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Loyalitas karyawan

Employee engagement memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan karena dengan adanya employee engagement, karyawan akan menyadari peran pentingnya di dalam perusahaan. Selain kesadaran penuh tentang peran pentingnya, employee engagement juga membuat karyawan selalu memiliki semangat dalam membantu perusahaan mencapai segala tujuan. Karyawan yang sadar betul dengan peran dan tanggung jawabnya, serta berkomitmen membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan,

tentu akan membuat mereka menjadi lebih loyal. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan dengan (employee engagement) keterlibatan karyawan yang kuat tidak memiliki niat untuk meninggalkan organisasi mereka atau dengan kata lain, mereka memiliki loyalitas yang kuat kepada organisasi mereka.

Vazirani dalam Suharti (2012) mengatakan bahwa keterlibatan karyawan adalah hal yang penting bagi organisasi karena dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Haid dan Sims dalam Suharti (2012) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan membuat karyawan merasa bahwa mereka memiliki komitmen terhadap perusahaan, merasa bangga bekerja di sana, dan merasa puas dengan pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak memiliki niat untuk pergi dan bekerja untuk perusahaan lain dan pada akhirnya; ini akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Roy dikutip dalam Handoyo, (2017:2) yang menyatakan bahwa employee engagement dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profibilitas. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya employee engagement yang tinggi. Hal tersebut diungkapkan pula oleh Robinson yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan.

Dengan adanya pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui upaya peningkatan employee engagement. Robinson et al. (Lewiuci, 2016:103) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. Hal senada juga diungkapkan Siddhanta dan Roy (Lewiuci, 2016:103) yang menyatakan bahwa employee engagement dapat menciptakan kesuksesan

bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (dalam Saputra 2016) loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga, dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Ardana mengatakan bahwa bila karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi maka secara berkesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu.

H1 = Terdapat pengaruh employee engagement terhadap loyalitas karyawan CV Core Rubber.

H2 = Terdapat pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan CV Core Rubber

H3 = Terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan CV Core Rubber

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan *software IBM SPSS Versi 26.0*. Penelitian ini dilakukan di CV Core Rubber Jl. LPMP – Pos Giro No 90 Batujajar Kab. Bandung Barat. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan CV Core Rubber yang berjumlah 42 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan teknik pengambilan sampel (teknik *sampling*) *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2001:60) *non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Variabel yang dikaji pada penelitian ini yaitu *Employee Engagement* (X1), Loyalitas (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*).

Metode analisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan verifikatif yang terdiri dari analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis. teknik analisis data instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji pengaruh menggunakan analisis yang dalam perhitungannya dibantu dengan *software IBM SPSS 26.0*.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 2. REKAPITULASI SKOR VARIABEL EMPLOYEE ENGAGEMENT

Variabel	Dimensi	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Employee Engagement	Vigor	594	70,71%	Cukup
	Dedication	447	70,95%	Cukup
	Absorption	314	74,76%	Cukup
Rata-rata Skor		451,6	72,14%	Cukup

Dari tabel 2. dapat diketahui bahwa *employee engagement* karyawan CV Core Rubber dikategorikan cukup. Berdasarkan hasil kuisioner dan penelitian dilapangan. Persentasi paling tinggi berada pada dimensi (*Absorption*) yaitu sebesar 74,76%. Oleh karenanya dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan konsentrasi atau keseriusan yang baik dalam bekerja. Meski demikian secara keseluruhan tanggapan responden terhadap dimensi variabel *employee engagement* diperoleh skor sebesar 451,6 (72,14%) dan termasuk dalam kategori cukup.

Employee engagement merupakan keadaan dimana karyawan merasa positif dan puas terhadap pekerjaannya

yang ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (keasyikan) pada karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil mengindikasikan sebagian besar karyawan CV Core Rubber memiliki *employee engagement* yang cukup.

Employee engagement dalam sebuah perusahaan akan menentukan produktivitas karyawan. Melalui produktivitas sumber daya manusia yang tinggi akan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Artinya, tercapai tujuan organisasi akan tergantung pada sejauh mana sumber daya manusia terikat (*engage*) pada pekerjaan dan perusahaannya. Sebagaimana dikemukakan oleh Schaufelli dan Bekker (2010:13).

TABEL 3. REKAPITULASI SKOR VARIABEL LOYALITAS

Variabel	Dimensi	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Loyalitas Karyawan	Ketaatan	438	69,52%	Cukup
	Tanggung Jawab	573	68,21%	Cukup
	Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan kerja	440	69,84%	Cukup
Rata-rata Skor		483,67	69,19%	Cukup

Dari tabel 3. dapat diketahui secara keseluruhan tanggapan responden terhadap dimensi variabel loyalitas karyawan diperoleh skor sebesar 483,67 (69,19%) dan termasuk dalam kategori cukup. Dimana dalam dimensi kesanggupan karyawan dalam melaksanakan kerja memperoleh persentase lebih tinggi yaitu sebesar 440 (69,84) dibandingkan dengan kedua dimensi lainnya. Hasil mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan CV Core Rubber memiliki tingkat loyalitas yang cukup.

Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan diperlukan demi kesuksesan suatu perusahaan tersebut. Utomo (Soegandhi, 2013:3) mengatakan bahwa semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu perusahaan, maka semakin mudah bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik perusahaan.

TABEL 4. REKAPITULASI SKOR VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Variabel	Dimensi	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Kinerja Karyawan	Kualitas	449	71,27%	Cukup
	Kuntitas	303	72,14%	Cukup
	Pelaksanaan Tugas	308	73,10%	Cukup
	Tanggung Jawab	313	74,52%	Cukup
Rata-rata Skor		343,25	72,75%	Cukup

Dari tabel 4, dapat diketahui secara keseluruhan tanggapan responden terhadap dimensi variabel kinerja karyawan diperoleh skor sebesar 343,25 (72,75%) dan

termasuk dalam kategori cukup. Hasil mengindikasikan bahwa sebagian karyawan CV Core Rubber memiliki kinerja yang cukup. Dimana dalam dimensi tanggung jawab dalam melaksanakan kerja, memperoleh persentase lebih tinggi yaitu sebesar 313 (74,52%) dibandingkan dengan ketiga dimensi lainnya.

Keterlibatan karyawan diyakini memiliki dampak positif pada organisasi dan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan sebuah organisasi. Keterlibatan karyawan yang kuat akan menghasilkan kinerja yang memuaskan dari karyawan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kuat dengan organisasi tempat mereka bekerja akan bersedia bekerja lebih keras daripada yang lain. Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi dengan organisasi diyakini akan meningkatkan bakat dan kinerja individu karyawan yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi (Margaretha dan Saragih 2008).

4.1 Pengaruh Employee Engagement Terhadap Loyalitas

TABEL 5. KOEFISIEN DETERMINASI EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP LOYALITAS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.273	4.94682
a. Predictors: (Constant), Employee Engagement				

Dari output diatas didapatkan nilai R (korelasi) 0.539 yang artinya hubungan variabel *Employee Engagement* (X) terhadap Loyalitas (Y1) sangat kuat. Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0.291 yang artinya pengaruh *Employee Engagement* (X) terhadap Loyalitas (Y1) sebesar 29,1 %.

TABEL 6. PENGUJIAN HIPOTESIS PARSIAL

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.246	4.985		3.259	.002
	Employee Engagement	.622	.154	.539	4.050	.000
a. Dependent Variable: Loyalitas						

Diketahui nilai T hitung $4.050 > T$ tabel 2.021 dan nilai sigifikansi $0.000 < 0.05$ maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel *Employee Engagement* (X) berpengaruh terhadap loyalitas (Y1). maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pada karyawan CV. Core Rubber.

Schauffelli dan Bakker (2004) menemukan bahwa karyawan yang terikat lebih terikat pada perusahaan dan niat mereka untuk pergi lebih rendah. Dengan kata lain, mereka lebih loyal kepada organisasi. Ini bisa terjadi karena karyawan yang memiliki keterlibatan karyawan yang kuat biasanya akan mendapatkan pengalaman positif dan memiliki citra positif tentang organisasi mereka.

4.2 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

TABEL 7. KOEFISIEN DETERMINASI EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.368	4.11886
a. Predictors: (Constant), Employee Engagement				

Dari output diatas didapatkan nilai R (korelasi) 0.620 yang artinya hubungan variabel *Employee Engagement* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) sangat kuat. Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0.384 yang artinya pengaruh *Employee Engagement* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) sebesar $38,4 \%$

TABEL 8. PENGUJIAN HIPOTESIS PARSIAL

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	13.368	4.150	3.221	.003
	Employee Engagement	.638	.128	.620	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui nilai T hitung $4.992 > T$ tabel 2.021 dan nilai sigifikansi $0.000 < 0.05$ maka bisa ditarik kesimpulan bahwa

variabel *Employee Engagement* (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y2). maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Core Rubber.

Dengan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui upaya peningkatan *employee engagement*. Robinson et al (2004) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan.

4.3 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

TABEL 9. KOEFISIEN DETERMINASI LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.362	4.14043
a. Predictors: (Constant), Loyalitas				

Dari output diatas didapatkan nilai R (korelasi) 0.614 yang artinya hubungan variabel Loyalitas (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) sangat kuat. Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0.377 yang artinya pengaruh Loyalitas (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) sebesar $37,7 \%$

TABEL 10. PENGUJIAN HIPOTESIS PARSIAL

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.924	4.780		2.704	.010
	Kinerja Karyawan	.688	.140	.614	4.924	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Diketahui nilai T hitung $4.924 > T$ tabel 2.021 dan nilai sigifikasi $0.000 < 0.05$ maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel Loyalitas (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Core Rubber.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Ardana, dkk (2012: 137) mengatakan bahwa bila karyawan memiliki loyalitas tinggi maka secara berkesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu.

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan CV Core Rubber”, penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee engagement* yang terjadi pada karyawan CV Core Rubber cukup.
2. Loyalitas karyawan di CV Core Rubber termasuk ke dalam kategori cukup.
3. Kinerja karyawan yang terjadi di CV Core Rubber termasuk dalam kategori cukup..
4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara *employee engagement* terhadap loyalitas.
5. Terdapat pengaruh positif signifikan antara *employee engagement* terhadap Kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif signifikan antara loyalitas terhadap Kinerja karyawan.

VI. SARAN

Berdasarkan dari hasil kesimpulan penelitian, maka peneliti akan memberikan saran kepada CV Core Rubber:

1. Perlunya menjalin hubungan yang baik antara sesama karyawan dan atasan kepada bawahan agar tercipta *employee engagement* yang baik sehingga karyawannya akan loyal dan dapat mengurangi tingkat *turnover* di perusahaan.
2. Memberikan arahan dan masukan kepada karyawan CV Core Rubber terkait dengan variabel loyalitas karyawan pada dimensi kesanggupan karyawan dalam melaksanakan kerja agar karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja lebih baik dan dapat mencapai target perusahaan.
3. Mengevaluasi target pencapaian sasaran CV Core Rubber yang belum tercapai, membuat *planning* agar target perusahaan dapat tercapai dengan upaya mencari dan menjalin hubungan dengan perusahaan baru atau target market baru yang potensial agar tidak kalah bersaing dengan (produk pesaing) kompetitor.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardana, I Komang.dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu
- [2] Alyani, Niken. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi Sarjana*. Universitas Diponegoro Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- [3] Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13
- [4] Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- [5] Hasibuan, Malayu. S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora*, 4(2), 101-107.
- [7] Margaretha, M dan Susanti Saragih. 2008. Employee Engagement: Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi, *Jurnal: The 2nd National Conference UKWMS*, Surabaya, 6 September U2008.
- [8] Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center pt. telekomunikasi indonesia, *tbk. Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58
- [9] Robinson, D., Perryman, S., & Hayday. (2004). *The Drivers of Employee Engagement Report 408*. Brington: Institute for Employment Studies.
- [10] Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2019). Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 11(2), 116-122.
- [11] Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- [12] Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- [13] Schaufeli & Bakker. (2010) The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4).
- [14] Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [15] Siddhanta, Abhijit dan Roy, Debalina. 2010. Employee Engagement – Engaging The 21st Century Workforce. *Asian Journal of Management Research*. Online Open Access Publishing platform for Management Research.
- [16] Suharti, L., & Dendy, S. 2012. The Effects Of Organizational Culture and Leadership Style toward Employee Engagement and Their Impacts toward Employee Loyalty. *World Review Of Business Research*. 2(5): 128-139.
- [17] Truss, dkk. Employee engagement, organisational performance and individual well – being: Exploring the evidence, developing the theory, *The International Journal Of Human Resource Management*, 2013, 24(14).