

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SKK MIGAS (KKKS *ENERGY EQUITY
EPIC* SENGKANG)**



Skripsi Oleh :

Zahwa Namira Aldira

01011381823117

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN

TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan SKK Migas (KKKS Enerqy Equity Epic Sengkang)

Disusun Oleh :

Nama : Zahwa Namira Aldira
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381823117
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentmsi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua,

Tanggal : 20/02/2023



Isni Andriana, S.E, M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

Anggota,



Tanggal : 28/02/2023

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SKK MIGAS (KKKS ENERGY
EQUITY EPIC SENGKANG)**

Disusun Oleh :

Nama : Zahwa Namira Aldira
Nim : 01011381823117
Jurusan : Manajemen
Mata kuliah skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Jumat, 16 Maret 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 10 April 2023

Ketua



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

Anggota



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

Anggota



Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

An 

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zahwa Namira Aldira
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381823117
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang)

Pembimbing :

Ketua : Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
Anggota : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 16 Maret 2023

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar keserjanaan.

Palembang, 28 Maret 2023

Penulis.



Zahwa Namira Aldira

NIM. 01011381823117

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“... Niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman dan berilmu diantaramu beberapa derajat...”

(Al-Mujadilah: 11)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- **Orang Tua**
- **Keluarga**
- **Sahabat**
- **Teman Seperjuangan**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya bagi Allah atas nikmat-nikmat-Nya yang tampak maupun yang tersembunyi, yang dulu maupun sekarang. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi dan Rasul-Nya, Muhammad *Shallallahu 'Alaihi wa Sallam*, serta keluarga dan para sahabat beliau yang meniti jalan untuk membela agama-Nya, juga kepada para pengikut mereka yang mewarisi ilmu mereka, karena para ulama adalah pewaris para nabi, alangkah mulianya mereka, baik yang mewarisi maupun yang diwarisi.

Penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang)” diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan pendidikan sarjana pada Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang semata-mata disebabkan keterbatasan ilmu, pengetahuan, dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi perbaikan ke depannya.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mempersembahkan karya sederhana ini dengan penuh harapan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi amal jariyah untuk penulis. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 28 Maret 2023

Penulis,



Zahwa Namira Aldira

NIM. 01011381823117

UCAPAN TERIMAKASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. **Allah SWT** atas petunjuk, rahmat, ridho, dan karunia yang telah diberikan kepada penulis.
2. **Kedua Orang Tua Saya**, Bapak Herry Ridwan Jaya dan (Almh) Ibu Sri Lestari yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan sarjana.
3. **Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaff, M.S.C.E.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Prof. Dr. Mohamad Adam, SE, ME.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajarannya.
5. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya dan selaku ketua pembimbing yang telah memberikan bimbingan dengan baik serta memberikan saran hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. **Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.**, selaku Anggota Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dengan baik serta memberikan saran hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

8. **Parama Santati, S.E., M.Kom.** selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang dan menguji serta memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
9. **Drs. H. Isnurhadi, M.B.A., Ph.D.** selaku dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
10. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pembelajaran yang luar biasa selama perkuliahan berlangsung.
11. **Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, khususnya **Mba Aliah** dan **Kak Helmi** selaku admin jurusan Manajemen yang telah membantu selama masa perkuliahan dan dalam proses pelaksanaan ujian.
12. **Kedua saudara saya**, Danny Ilham Muhammad dan Azza Naziifah yang telah memberikan dukungan kepada saya untuk segera menyelesaikan perkuliahan dan meraih gelar sarjana.
13. **RM Fachran Hadyan**, yang telah memberikan semangat dan juga dukungan dalam menyelesaikan skripsi kepada penulis.
14. **Teman-teman seperjuangan**, Dea Indah Pratiwi, Nira Agustin, Amira Virzy Zianka, Reshan Farezi, Fandi Andriansyah. Terima kasih telah menemani masa perkuliahan, berbagi suka duka, serta memberikan informasi dan dukungan selama masa perkuliahan terkhususnya pada saat penulisan skripsi.
15. **Teman-teman seperjuangan Dosen Pembimbing**, Tasya Dian Ika Putri, Fatimah Eka Putri dan Dhiya Shofi Aldani. Terimakasih sudah melewati masa-masa bimbingan bersama.

16. **Semua pihak** yang turut serta dalam perjalanan saya kurang lebih 4 tahun ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

ABSTRAK

ASU
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
2/5/23

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SKK MIGAS (KKKS ENERGY EQUITY EPIC SENGGANG)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 58 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang).

Kata Kunci: Employee Engagement, Kinerja Karyawan

Pembimbing Skripsi I



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

Pembimbing Skripsi II



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ASLI
2/5 23 4
ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SKK MIGAS (KKKS ENERGY EQUITY EPIC SENGKANG)

This study aims to determine the effect of employee engagement on employee performance at SKK Migas companies (KKKS Energy Equity Epic Sengkang). The type of research used is quantitative descriptive research. Data collection methods in this study using a questionnaire. The sampling technique used is saturated sampling technique with a total sample of 58 people. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the study it can be concluded that employee engagement has a significant effect on employee performance at SKK Migas companies (KKKS Energy Equity Epic Sengkang).

Keywords: Employee Engagement, Employee Performance

Advisor I



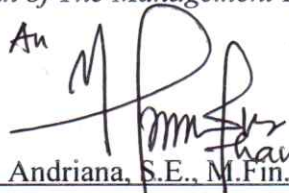
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

Advisor II



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

*acknowledge by
Chairman of The Management Department*

An


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

ASU
24/5 23 JP

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Zahwa Namira Aldira
NIM : 01011381823117
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SKK MIGAS
(KKKS ENERQY EQUITY EPIC SENGKANG)**

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi I



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

Pembimbing Skripsi II



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

An


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Zahwa Namira Aldira
NIM : 01011381823117
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 13 Februari 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jln. Urip Sumoharjo, Palembang, Sumatera Selatan
Alamat E-mail : zahwanamiraa13@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- SD : SD Xaverius 3 Palembang
- SMP : SMP Xaverius 3 Palembang
- SMA : SMA Xaverius 1 Palembang

Riwayat Organisasi

- Staff Kewirausahaan IMASFEK UNSRI 2019/2020
- Staff Hubungan dan Masyarakat IMASFEK UNSRI 2020/2021
- Kepala Bidang kesekretariatan dan Logistik IMASFEK UNSRI 2021/2022

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
2.1 <i>Employee Engagement</i>	7
2.1.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	7
2.1.2 Tipe Karyawan <i>Employee Engagement</i>	8
2.1.3 Indikator <i>Employee Engagement</i>	9
2.2 Kinerja.....	11
2.2.1 Pengertian Kinerja	11
2.2.2 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kinerja	12
2.2.3 Indikator Kinerja.....	13
2.3 Penelitian Terdahulu.....	14
2.4 Kerangka Pemikiran	20

2.5 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	22
3.2 Rancangan Penelitian.....	22
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	22
3.3.1 Jenis Data.....	22
3.3.2 Sumber Data.....	23
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.5 Populasi Dan Sampel Penelitian.....	23
3.5.1 Populasi.....	23
3.5.2 Sampel.....	24
3.6 Analisis Data.....	24
3.6.1 Statistik Deskriptif.....	24
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	25
3.7.1 Uji Validitas.....	25
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	26
3.8 Teknik Analisis.....	26
3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	26
3.9 Teknik Analisis Deskriptif.....	27
3.9.1 Uji Korelasi (r).....	27
3.9.2 Koefisiensi Determinasi (R^2).....	28
3.9.3 Uji t	29
3.10 Definisi Operasional Penelitian dan Pengukuran Variabel.....	29
3.10.1 Definisi Operasional.....	29
3.10.2 Pengukuran Variabel.....	29
BAB VI PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....	33
4.1 Gambaran Umum Tentang Objek Penelitian.....	33
4.1.1 Profil Objek Penelitian.....	33
4.1.2 Visi SKK Migas.....	34
4.1.3 Misi SKK Migas.....	34
4.1.4 Struktur Organisasi.....	35
4.2 Hasil Penelitian.....	35

4.2.1 Deskripsi Profil Responden	35
4.2.2 Gambaran Umum Profil Responden.....	35
4.2.2.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.2.2.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia.....	36
4.2.2.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja.....	37
4.2.2.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status	38
4.2.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	38
4.2.3.1 Analisis Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel <i>Employee Engagement</i>	38
4.2.3.2 Analisis Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan	42
4.2.4 Analisis Data	48
4.2.4.1 Statistik Deskriptif	48
4.2.5 Hasil Uji Instrument Penelitian	49
4.2.5.1 Hasil Uji Validitas.....	49
4.2.5.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
4.2.6 Hasil Teknik Analisis	52
4.2.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	52
4.2.7 Teknik Analisis Deskriptif	54
4.2.7.1 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	54
4.2.8 Hasil Uji Hipotesis.....	55
4.2.8.1 Hasil Uji t.....	55
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran.....	61
5.3 Keterbatasan Penelitian	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN KUESIONER.....	66
LAMPIRAN HASIL PENGELOLAHAN DATA PENELITIAN.....	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Evaluasi Kinerja Karyawan SKK Migas	2
Tabel 1. 2 Persentase Ketidakhadiran Karyawan SKK Migas	3
Tabel 2. 3 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	28
Tabel 3.2 Definisi Variabel dan Operasional	30
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif.....	39
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i>	41
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel <i>Employee Engagement</i>	43
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja	47
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Sederhana	53
Tabel 4.7 Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	55
Tabel 4.8 Hasil Uji t	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Karyawan SKK Migas	35
Gambar 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Gambar 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia	36
Gambar 4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja.....	37
Gambar 4.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status.....	38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja adalah perilaku nyata yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan peran yang dimilikinya di dalam suatu perusahaan (Zainal et al., 2017). Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Setiap perusahaan tentunya ingin memiliki karyawan yang *engaged* (terikat). Menurut (Suchayowati & Hendrawan, 2020) *employee engagement* (keterikatan karyawan) adalah komitmen emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Rasa keterikatan diri karyawan ini sendiri dapat diukur dari tingkat *vigor* (semangat), *absorption* (penghayatan) dan juga *dedication* (dedikasi) yang ada pada seorang karyawan (Schaufeli & Bakker, 2017). Karyawan yang memiliki rasa keterikatan diri, tentunya akan secara otomatis meningkatkan kinerjanya selaras dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dimana tempat ia bekerja.

Perusahaan SKK Migas merupakan salah satu dari perusahaan yang tentunya ingin memiliki karyawan yang *engaged* (terikat). Berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 9 Tahun 2013, SKK Migas atau Satuan Kerja Khusus Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi adalah institusi yang bergerak di

dalam pengelolaan kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi, yang mana instansi ini dibentuk oleh pemerintah Republik Indonesia. Pada kebijakan sistem manajemen mutu yang dimiliki oleh SKK Migas terdapat salah satu poin yang menyatakan bahwa “SKK Migas beranggapan bahwa pegawai adalah salah satu kekayaan penting”, maka dari itu kualitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut menjadi salah satu kunci yang penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Untuk mengetahui kualitas dari karyawan ini sendiri, perusahaan SKK Migas melakukan evaluasi kinerja terhadap para karyawan pada tiap tahunnya. Berikut ini merupakan tabel evaluasi kinerja tahunan karyawan pada perusahaan SKK Migas *Energy Equity Epic Sengkang* pada tahun 2019 - 2021:

Tabel 1. 1 Evaluasi Kinerja Tahunan Karyawan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang) Tahun 2019 - 2021

No	<i>Key Performance Indicators</i>	Tahun		
		2019	2020	2021
1.	Kehadiran	Baik	Kurang baik	Kurang baik
2.	<i>Attitude</i> (Kepribadian dan tingkah laku)	Baik	Baik	Baik
3.	<i>Personal Skill</i>	Baik	Baik	Baik
4.	Kecakapan	Baik	Baik	Baik
5.	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Baik	Kurang baik	Baik
6.	<i>External dan internal relation</i>	Baik	Baik	Baik

Sumber : SKK Migas (KKKS *Energy Equity Epic Sengkang*) (2021)

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dinilai berdasarkan beberapa aspek yaitu kehadiran, *attitude*, *personal skill*, kecakapan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta *external* dan *internal relation* memiliki penilaian yang baik pada tahun 2019. Namun dilihat dari tabel data di atas juga diketahui bahwa pada tahun 2020 terjadi penurunan kinerja yang dapat dilihat dari aspek kehadiran yang mendapat predikat kurang baik yang di mana hal ini berpengaruh terhadap aspek ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang juga mendapat predikat kurang baik, selain itu munculnya kebijakan baru yang membuat para karyawan harus beradaptasi terlebih dahulu juga menjadi salah satu faktor yang menghambat para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Begitu pula pada tahun 2021, kehadiran karyawan masih menjadi aspek yang memiliki penilaian dengan predikat yang kurang baik.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat lonjakan jumlah ketidakhadiran yang dialami oleh para karyawan pada perusahaan SKK Migas di tahun 2019 - 2021. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data berikut :

Tabel 1. 2 Persentase Ketidakhadiran Karyawan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang) Tahun 2019 – 2021

Divisi/Jabatan	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran (%)	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran (%)	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran (%)
Kepala Cabang	1	0	1	2,1	1	1,3,
Sekretaris	1	0	1	2,3	1	0,6
Ekplorasi dan Eksploitasi	8	10,2	8	24,4	8	16,4
Fasilitas	7	6,4	7	19,1	7	3,2

Divisi/Jabatan	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran (%)	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran (%)	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran (%)
Operasi Lapangan Kesehatan dan Keamanan Lingkungan	7	3,7	7	36,9	7	24,2
Keuangan	6	4,1	6	22,6	6	10,1
Drilling	8	4,9	8	9,7	8	7,3
Layanan Bisnis	6	7,5	6	30,3	6	27,2
Komersial	7	0	7	1	7	1,9
Rata – Rata	7	2	7	13,1	7	8,8
		3,9		16,2		10

Sumber : SKK Migas (KKKS *Energy Equity Epic* Sengkang) (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 di atas diketahui bahwa persentase ketidakhadiran karyawan pada perusahaan SKK Migas (KKKS *Energy Equity Epic* Sengkang) mengalami kenaikan yaitu sebesar 16,2% pada tahun 2020 dan 10% pada tahun 2021 yang dibandingkan dengan tahun 2019 yaitu sebesar 3,9%. Jika dilihat dari data tersebut persentase ketidakhadiran karyawan ini mengalami kenaikan sebesar 12,3% pada tahun 2020 dan 6,1% pada tahun 2021.

Pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Perizade et al., 2017) di PT Badja Baru Palembang menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Perizade et al., 2017), penelitian yang dilakukan di Perusahaan Multinasional di Thailand oleh (Sungmala & Verawat, 2021) juga menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun adapun hasil penelitian lain dari (Ameyaw et al., 2022) yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil

penelitian yang juga dilakukan oleh (Rahmadalena & Asmanita, 2020) pada PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang juga menyatakan bahwa *employee engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut diketahui bahwa terjadi perbedaan pada hasil penelitian yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hal inilah yang menjadi dasar kuat bagi penulis untuk melakukan penelitian guna mengetahui pengaruh antara kedua variabel tersebut dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan SKK Migas (KKKS *Energy Equity Epic* Sengkang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah yang dikemukakan penulis pada penelitian ini ialah: “Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan SKK Migas (KKKS *Energy Equity Epic* Sengkang)?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan pada penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan SKK Migas (KKKS *Energy Equity Epic* Sengkang)”.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, terutama pihak yang berkepentingan secara langsung dengan masalah penelitian yang serupa. Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan saran, pemikiran serta informasi yang memiliki fokus pada *employee engagement* (keterikatan karyawan) terhadap kinerja pada sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Bagi manajemen perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan juga bahan pertimbangan yang kemudian dapat dijadikan sebagai proses kebijakan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh *employee engagement* (keterikatan karyawan) terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ameyaw, M. A., Sun, B., Antwi, S., Bentum-Micah, G., & Ameyaw, J. E. (2022). Relationship beyond the Workplace: Impact of Guanxi GRX Scale on Employee Engagement and Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 14(12).
- Arikunto, P. D. S. (2019). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Chandra, C., & Remiasa, M. (2018). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. Intiland Grande. *Agora*, 6(1), 287202.
- Farla, W., M. Diah, Y., & Widyanata, F. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(1), 17.
- Febriansyah, H., & Ginting, D. H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement (Pertama)*. Prenada Media Group.
- Gallup. (2014). Employee Engagement Index Survey. *Gallup Management Journal*.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Hutama, J. A. N., & Sagala, E. J. (2019). *Influence Of Employee Engagement And Organizational Culture Towards Employee Performance (Case Study of Company In Telecommunication Sector PT. XYZ)*. 9(1).
- Jung, Y. Y., & Sembiring, J. (2019). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center. *Journal Manajemen Indonesia*, Vol.06(No.1), 553.
- Lakshmi Narayanamma, P., Neelima, S., & Mounika, K. (2022). Employee Engagement and Organizational Performance: A Literature Review. *Journal of Positive School Psychology*, 2022(3), 3558–3563.
- Mahmudi. (2017). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Unit penerbit dan percetakan sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Motyka, B. (2018). Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, 54(3), 227–244.
- Mustamu, R. H., & Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap

- Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora Journal*, 4(2), 101–107.
- Nas, A. R., & Suriah, I. (2020). The effects of work engagement and job satisfaction on performance of nurses in Syekh Yusuf regional hospital of Gowa. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 07(08), 4407–4418.
- Nusannas, I. S., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Disman, Mutmainnah, D., Rahayu, M., & Imbari, S. (2020). The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1), 63–67.
- Perizade, B., Muliawan, Y., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang Yudi Muliawan 1 , Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017, 2*, 69–78.
- Putri, M. D., & Soedarsono, D. K. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma. *E-Proceeding of Management* :, 4(3), 2541–2546.
- Rahmadalena, T., & Asmanita. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68–76.
- Robbins. (2016). *Perilaku Oganisasi* (K. G. PT Indeks (ed.); 16th ed.).
- Rohman, A. F., Indiyati, D., & Ghina, A. (2021). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employees Performance at Telkom University, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 75–88.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2017). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*.
- Sinurat, E. J., Berampu, L. T., & Alfifto. (2021). Effect of Employee Engagement and Enjoyable Employee Experience on Employee Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 12(3), 845–849.
- Siswono, D., & Sim. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Produsen Senapan Angin. *Jurnal Agora*, 4(2).
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sungmala, N., & Verawat, A. (2021). The Impact of Employee Engagement on Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economic and Business*, 9.
- Tanwar, A. (2017). Impact of Employee Engagement on Performance at A Pump Supplier. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 3(5).
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Edisi Kedu). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146.
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor. *Frontiers in Psychology*, 13(February), 1–8.
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: The moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicologia*, 33(3), 708–713.
- Zainal, R. V., Ramly, M., Mutis, T., & Willy, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*.