

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Dalam suatu organisasi faktor sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dibandingkan dengan faktor lain. Apabila organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab didalamnya. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan dorongan atau motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu manajemen yang bertugas mengelola SDM tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi bagi organisasi tidaklah mudah karena dibutuhkan banyak sekali faktor yang perlu dikontribusikan oleh karyawan pada organisasi. Sukses tidaknya seorang

karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Kinerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Peningkatan kinerja memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan. Bila karyawan tersebut memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan, maka kinerja karyawan tergolong baik, sebaliknya jika perilaku karyawan memberikan hasil kerja yang kurang dengan standar atau kinerja yang ditetapkan perusahaan maka kinerja karyawan tergolong kurang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Mathis (2017), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, (1) kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, (3) dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja.

Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Simamora (2017:612) berpendapat bahwa kinerja kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai seseorang dengan target yang ditetapkan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan.

Kantor Camat Mengwi melayani kebutuhan masyarakat terkait dengan pelayanan perizinan seperti penerbitan izin usaha mikro kecil, surat keterangan domisili organisasi, legalisasi KTP dan KK, rekomendasi permohonan administrasi kependudukan, rekomendasi atau pengesahan pernyataan penghasilan, surat keterangan miskin, surat keterangan dispensasi menikah, permohonan perceraian, pernyataan belum menikah, penerbitan izin usaha mikro kecil dan lainnya. Kantor Camat Mengwi juga memiliki kapasitas untuk memberikan rekomendasi atau pengesahan keterangan waris, wakaf tanah, rekomendasi/pengesahan perubahan penggunaan tanah dan surat terkait pertanahan lainnya.

Berdasarkan kenyataan di perusahaan dijelaskan beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan rendahnya kinerja karyawan yaitu masalah-masalah yang ada mengenai *employee engagement* pada Kantor Camat menjadi *highlight* karena berkaitan dengan operasional perusahaan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap 35 karyawan, 10 diantaranya menyatakan mempunyai mental tinggi, dan gigih menghadapi kesulitan pada saat bekerja. Sedangkan 25 karyawan menyatakan kurangnya antusias dalam bekerja, kurang terinspirasi dengan pekerjaannya karena karyawan merasa

jenuh dengan tugas yang diberikan, serta kurangnya kemauan bekerja lebih giat untuk perusahaan.

Permasalahan mengenai pengalaman kerja di Kantor Camat Mengwi, seperti perusahaan banyak merekrut karyawan baru sehingga banyak karyawan yang belum berpengalaman dalam bekerja dan belum pernah mendapatkan pendidikan sehingga prestasi kerja mereka belum maksimal. Kemudian, permasalahan mengenai pelatihan kerja menunjukkan bahwa pelayanan yang dilakukan karyawan pada Kantor Camat Mengwi, ternyata masih ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa pelatihan karyawan untuk bekerja kurang terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan dampak terhadap hasil kerja yang masih menunjukkan adanya indikasi yang kurang efektif baik masalah kualitas kerja dan waktu.

Hasil pantauan penulis di lapangan bagi masyarakat yang melakukan urusan ke Kantor Camat, maka hasilnya tidak sesuai dengan atau tidak tepat dengan waktu yang telah ditentukan karena pegawai yang bersangkutan tidak berada di kantor atau karyawan tidak masuk kerja, hal inilah membuktikan kinerja karyawan belum baik dan efektif.

Tabel 1.1

Daftar Pengalaman Kerja Karyawan Pada kantor Camat Mengwi 2021

Pengalaman Kerja	Jumlah Karyawan
0-1 tahun	6 orang
2-6 tahun	21 orang
7-9 tahun	7 orang
>10 tahun	1 orang
Jumlah	35 orang

Sumber : Kantor Camat Mengwi 2021

Dari tabel 1.1 dapat dilihat persentase dari pengalaman kerja karyawan Kantor Camat Mengwi sebanyak 6 karyawan dimana memiliki pengalaman kerja 0 samapai 1 tahun, 21 karyawan memiliki pengalaman kerja 2-6 tahun, 7 karyawan memiliki pengalaman kerja 7-9 tahun, dan 1 orang memiliki pengalaman kerja >10 tahun. Dapat dilihat bahwa dari semua karyawan ada yang sudah lama bekerja dan ada juga yang masih baru bekerja. Dan semakin lama memiliki pengalaman kerja semakin sedikit jumlah karyawannya. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan salah satu karyawan Kantor Camat Mengwi mengenai pengalaman kerja, sebagian karyawan yang bekerja di kantor ini masih memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan tugasnya walaupun sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya percaya diri karyawan serta keraguan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Tabel 1.2
Jenis Pelatihan Kerja pada Kantor Camat Kecamatan Mengwi, Badung
Periode 2019-2021

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Jumlah Karyawan
1.	Pelatihan prajabatan	5	35
2.	Pelatihan dalam jabatan	30	35
2.	Pelatihan kepemimpinan	15	35
3.	Pelatihan dan pengembangan komputer	35	35
4.	Pelatihan dan pengembangan ketrampilan	35	35

Sumber : Kantor Camat Mengwi 2021

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa Kantor Camat Mengwi Kabupaten Badung memiliki beberapa program pelatihan dan pengembangan antara lain:

pelatihan prajabatan, dalam jabatan, pelatihan kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan komputer dan pelatihan dan pengembangan keterampilan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dari pegawai tersebut.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada Kantor Camat Mengwi, Badung
Periode 2019-2021

Kriteria Absensi	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Sakit	18	30	35
Izin	30	42	40
Cuti	25	35	49
Alpha	11	19	25
Jumlah hari absen	84	126	149
Jumlah hari kerja	350	350	350
Jumlah Pegawai	35	35	35
Presentase	24%	36%	42,57%

Sumber : Kantor Camat Mengwi, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada Kantor Camat Mengwi di tahun 2019 yaitu 24% sedangkan pada tahun 2020 meningkat menjadi 36% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2021 sebesar 42,57%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan suatu organisasi salah satunya adalah keterlibatan karyawan (employee engagement). Komitmen individu pegawai mencakup keterlibatan karyawan (employee engagement). Keterlibatan karyawan sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan

waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya.

Employee engagement menjadi studi prioritas dalam dunia bisnis akhir-akhir ini karena karyawan yang engaged dalam pekerjaannya menghasilkan lebih banyak produktivitas, inovasi dan kinerja yang baik (Tanwar, 2017). *Employee engagement* merupakan suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi (Kartono, 2017:21).

Hasil penelitian terdahulu Sucahyowati, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Selanjutnya hasil penelitian Handoyo, *et al.*, (2017) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karyawan yang *engaged* ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang.

Menurut Haedar, dkk. (2021), dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini mengindikasikan bahwa rasa keterlibatan karyawan (*employee engagement*) yang tinggi tidak selalu diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusmawati, dkk. (2017) menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan karena nilai terkecil dari employee engagement tidak akan berdampak pada kinerja karyawan, meningkat atau tidaknya variabel employee engagement sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang baik. Oleh karena itu pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum cukup lama bekerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (Leatemia, 2018). Karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih banyak akan mempunyai berbagai macam pengalaman kerja dalam memecahkan macam macam persoalan sesuai dengan kemampuan individual karyawan (Rahmawati, 2017).

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Fahreza, *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dinilai telah memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan pada hasil jawaban responden yang menunjukkan bahwa para pegawai setuju jika pengalaman kerja yang mereka miliki sudah sesuai dengan kualifikasi dalam pengisian jabatan atau dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan pegawai setuju bahwa untuk pengambilan keputusan, pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang mumpuni atau cukup maka dapat mengambil keputusan dengan baik dan sesuai oleh kondisi perusahaan. Menurut penelitian Pamungkas, *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa

pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan hal ini berarti bahwa karyawan mempunyai kemampuan kerja yang semakin baik maka kinerja karyawan tersebut juga akan ikut naik.

Penelitian yang dilakukan oleh Sitompul, dkk. (2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena pengalaman kerja seseorang tidak menjamin bahwa karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Menurut penelitian dari Hitalessy, dkk. (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh sangat rendah dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam memajukan perusahaan tersebut, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam persaingan baik dari dalam maupun dari luar negeri, perkembangan keadaan, ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dalam suatu perusahaan perlu diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk menangani dan menjalankan roda perusahaan tersebut.

Penyesuaian kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar baru, teknologi baru, dan system prosedur baru yang mendorong setiap perusahaan untuk melaksanakan pelatihan pada para karyawan. Dengan demikian, pelatihan adalah semacam pembelajaran yang terkait dengan upaya untuk mengubah perilaku sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan

target tertentu. Program pelatihan mengarah untuk meningkatkan kinerja individu dalam berorientasi pekerjaan mereka saat ini.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian. Siamto (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan. Penelitian yang dilakukan oleh Anggereni (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan.

Penelitian tersebut memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dkk. (2018) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomaju Texindo. Semakin baik pelatihan kerja yang ada pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut berseberangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panambunan, *et al.*, (2017) yaitu berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa dengan melaksanakan kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi kinerja

individu, unit kerja, dan seluruh organisasi. Apabila pekerja jelas memahami apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi akan meningkat.

Adapun aktivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi, dan faktor pelatihan kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama antar sesama pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelatihan kerja pegawai yang rendah, akan sulit bagi organisasi tersebut untuk dapat mencapai hasil yang baik. Faktor pelatihan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: “Pengaruh Employee Engagement, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Mengwi Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Mengwi, Badung?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Mengwi, Badung?
3. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Mengwi, Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Mengwi, Badung
2. Untuk mengetahui apakah Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Mengwi, Badung
3. Untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Mengwi, Badung

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dan diharapkan dapat mendukung teori-teori yang sudah ada khususnya *employee engagement*, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan dan menambah pandangan ilmu pengetahuan terkait pengaruh *employee engagement*, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pikiran bagi pimpinan perusahaan Kantor Camat Mengwi agar dapat mengambil kebijakan guna membenahi serta meningkatkan kinerja karyawan sebagai upaya dalam memajukan perusahaan dan sebagai bahan pertimbangan

pemikiran, alternatif solusi untuk memecahkan masalah di dalam organisasi atau perusahaan dan dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat ditimbulkan dari employee engagement, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja pada kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan pertama kali dimunculkan oleh Dr. Edwin Locke pada tahun 1960. Melalui artikel miliknya yang berjudul “Toward A Theory Of Task Motivation And Incentives”, Lotcke memperlihatkan adanya hubungan antara tujuan dengan kinerja seseorang terhadap tugas atau pekerjaan yang di berikan. Dia mengemukakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. Goal setting theory merupakan model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa Goal setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakanya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa prilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu

berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja, yang diikuti dengan kemampuan dan ketrampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam penyelenggaraan pelayanan public diidentikkan sebagai tujuan.

2.1.2 Employee Engagement

1. Pengertian Employee Engagement

Menurut Allen, dalam Sihombing (2018:19), employee engagement adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil.

Kemudian juga menurut Stephen P Robbins & Timothy A Judge (2013:77) employee engagement adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Kita mungkin bertanya kepada karyawan apakah mereka memiliki akses ke sumber daya dan peluang untuk mempelajari keterampilan baru, apakah mereka merasa pekerjaan mereka penting dan bermakna, dan apakah interaksi mereka dengan rekan kerja dan dihargai.

Benthal (2015) mengartikan employee engagement adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa employee engagement adalah sebuah sikap dari karyawan di organisasi yang dapat bertindak melebihi dari yang diharapkan organisasi kepada mereka penuh dengan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus. Serta tercapainya keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Maka dari itu penelitian mengambil kesimpulan tersebut untuk sebagai acuan employee engagement pada penelitian ini.

2. Indikator Employee Engagement

Menurut Schaufeli (dalam Kartono, 2017:23), indikator dari employee engagement sebagai berikut:

a. Vigour (semangat)

Dapat dicirikan dengan memiliki energi dan kegigihan yang tinggi yang disertai dengan kegembiraan, kerelaan dalam mengeluarkan usaha yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditandai dengan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

b. Dedication (dedikasi)

Merupakan suatu kondisi dimana pekerja sangat terlibat dengan pekerjaannya. Kondisi tersebut ditandai dengan adanya perasaan yang

penuh makna, tertantang, antusiasme yang tinggi dan memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara pribadi maupun sosial.

c. Absorption (ketertarikan)

Dapat didefinisikan sebagai suatu tahapan yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan kesenangan hati serta minat yang mendalam pada pekerjaan. Hal tersebut dicirikan dengan perasaan sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan merasa waktu sangat cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan tersebut.

3. Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement

Menurut Bakker dan Demerouti (2012:318), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi employee engagement, yakni sebagai berikut:

a. Job Resources

Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk: mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

b. Salience of Job Resources

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

c. Personal Resources

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang engaged akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya

karena memiliki skor extraversion dan conscientiousness yang lebih tinggi serta memiliki skor neuroticism yang lebih rendah.

4. Tujuan Employee Engagement

Terdapat beberapa tujuan dari employee engagement menurut Scheimann (2012:224) tujuan dari employee engagement adalah sebagai berikut :

- a) Pertumbuhan dan pengembangan, perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk tumbuh dan berkembang sehingga dapat menciptakan perbedaan besar dalam hal menjaga talenta-talenta terbaiknya.
- b) Pengakuan, pengakuan terhadap eksistensi seorang karyawan dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Sangat penting untuk menghargai karyawan yang telah mencapai tujuan-tujuan penting.
- c) Keterlibatan, karyawan akan merasa terikat kepada perusahaan tempatnya bekerja jika mereka terlibat didalamnya. Bentuk keterlibatan ini bisa berasal dari peran yang diberikan kepada setiap individunya.
- d) Supervisor, supervisor atau pemimpin berperan penting dalam keterikatan karyawan. Supervisor atau pemimpin dapat menentukan tingkatan keterikatan dalam sebuah tim atau bahkan menghancurkannya. Supervisor dapat menjadi inspirasi yang kuat bagi karyawannya dapat memberikan semangat kepada karyawannya.

2.1.3 Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Menurut Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Pua dan Woran (2017) pengalaman kerja mengacu pada beberapa lama orang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan yang telah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing - masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atas masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahani tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik, (Pua dan Woran 2017)

Menurut Adolfina (2018:3) menyatakan pengalaman seseorang dalam bekerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan seta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari

tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

2. Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu menurut Handoko dalam Basari (2012) adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes dan needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

3. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Asri dalam Basari (2012) ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang antara lain:

1. Gerakannya mantap dan lancar setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda – tanda artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

4. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Sartika (2015) yaitu :

1. Lama waktu/ masa bekerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

5. Manfaat Pengalaman Kerja

Manfaat pengalaman kerja yaitu untuk mencapai kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh keberhasilan

Menurut Sukanto (2010:39) manfaat pengalaman kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan pekerjaan.
- b. Peningkatan kewibawaan sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c. Pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan lancar karena orang memiliki jumlah pengetahuan, ketrampilan, sikap.
- d. Dengan pengalaman yang lebih baik maka seorang karyawan akan memperoleh penghasilan lebih baik.

2.1.4 Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Sri Larasati (2018:110) pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Menurut Ambar Teguh dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus

meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2010, p. 23).

Menurut Rivai (2016) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan ketrampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat.

2. Tujuan Pelatihan Kerja

Adapun tujuan pelatihan menurut Henry Simamora (2014) yaitu:

- a. Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam karyawan.

- c. Membantu memecahkan persoalan operasional.
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Selain tujuan di atas pelatihan juga mempunyai andil yang sangat besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Kualitas pelatihan sangat tergantung pada kemampuan penatar untuk merencanakan, mengorganisasi, menyelenggarakan dan mengevaluasi program pelatihan.

3. Jenis Pelatihan

Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua, yaitu *in-house* dan *external training*. *In-house training* (IHT) dapat berupa kegiatan on the job training (OJT), seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan, dan pelatihan berbasis komputer, yang sumbernya berasal dari dalam perusahaan.

Sedangkan *external training* terdiri dari kursus-kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional, lembaga pendidikan, trainer profesional, yang dilakukan pihak lain di luar perusahaan.

- a. In-house training.

On the job training (OJT) merupakan orientasi lapangan ini biasanya dilaksanakan oleh departemen SDM, dengan cara melibatkan karyawan baru untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Menurut Gary Dessler, orientasi karyawan adalah memberikan informasi latar belakang kepada karyawan baru yang

dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan, seperti informasi tentang peraturan perusahaan. Program-program ini dapat dimulai dari pengenalan singkat secara informal atau dengan kursus formal yang panjang.

b. External training

Dalam banyak hal, perusahaan sering menggunakan pelatihan di luar (outside training), dalam konteks pemahaman bahwa dilatih di luar perusahaan oleh orang dalam, atau oleh orang luar (diserahkan ke pihak lain). Pelatihan luar ini keunggulannya adalah: memberikan pencitraan pada para karyawan bahwa perusahaan mampu melaksanakan kegiatan pelatihan di luar, meminimalisasi pengaruh iklim kerja langsung (iklim kerja perusahaan), lebih sedikit masalah yang akan timbul, dan bisa sekaligus dengan program ice breaking perusahaan (refresing). (Suwatno & Donni Juni Priansa, 2013, p. 26).

4. Metode Pelatihan Kerja

Andrew E. sikula (dalam Sjafri Mangkuprawira, 2012, p. 65) mengemukakan metode pelatihan antara lain :

a. *On the job*

Karyawan mempelajari jobnya dengan mengamati perilaku pekerja lain yang sedang bekerja. Fungsi dari metode on the job ini antara lain supervisor mampu menarik simpati karyawan serta pelatihan, maka dari itu supervisor harus terlatih secara memadai. Metode ini sangat tepat, cocok untuk mengajarkan pengetahuan, skill yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu. Hanya saja

peserta latihan dalam metode ini harus dilakukan pada waktu yang sama dan untuk pekerjaan yang sama pula. Manfaatnya adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas.

b. Vestibule atau balai

Vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini sangat cocok untuk karyawan baru yang dilatih dengan macam pekerjaan yang samadan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

c. Metode demonstrasi

Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh. Metode ini sangat mudah untuk manajer mengajarkan pada karyawan baru mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahap perencanaan dari bagaimana dan apa sebab karyawan mengerjakan apa yang mereka kerjakan. Metode ini merupakan metode training yang sangat efektif karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta bagaimana mengerjakan suatu tugas yang akan dikerjakan.

d. Simulasi

Simulasi adalah situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.

Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.

e. *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara mengembangkan keterampilan perajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pada *on the job training* dengan memberikan petunjuk cara mengerjakannya.

f. Metode ruang kelas

Metode ruang kelas merupakan metode yang dilakukan di dalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan. Aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah dipelajari dalam ruangan kelas daripada *on the job*.

5. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012), diantaranya:

1. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

2. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

3. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

4. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

5. Sarana Pelatihan

Sarana pendukung evaluasi pelatihan dimaksud untuk mengukur suatu program, kelengkapan dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bintoro dan Daryanto (2017:106) juga menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Akbary (2015) kinerja ialah hasil bekerja nyata yang telah dicapai oleh karyawan disuatu organisasi sesuai pada hak wewenang, berdasarkan tanggungjawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawannya. Pengukuran dari kinerja karyawan ini sangat berguna untuk pertumbuhan secara keseluruhan, serta melalui seperti itu organisasi dapat melihat tentang kinerja karyawannya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam suatu jangka tertentu.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Seorang karyawan harus memiliki sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi), dimana seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Oleh karena itu motivasi dari diri karyawan akan timbul apabila perusahaan memperhatikan karyawannya, maka karyawan akan memberikan kinerja yang tinggi.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

a. Kualitas kerja

Kualitas merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu waktu. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah seberapa besar kesadaran karyawan akan kewajibannya, menerima dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

d. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan rekan kerjanya secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

5. Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2013: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman peneliti dalam meneliti permasalahan mengenai pengaruh *employee engagement*,

pengalaman kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Mengwi. Adapun penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hermawati (2017) melakukan penelitian terkait “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Di Cabang Balaraja Banten baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Penelitian yang dilakukan oleh Kusmawati (2017) melakukan penelitian terkait “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai dari F tabel lebih besar dari F hitung ($8,81 > 6,155$) atau probabilitas ($0,148 > 0,05$) maka H_0 diterima, artinya variabel Employee Engagement secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas, dkk. (2017) melakukan penelitian terkait “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. INKA (Persero)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,224 dan variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,259. Selanjutnya kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,280.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Panambunan, dkk. (2017) melakukan penelitian terkait “Pengalaman Kerja , Pelatihan Kerja , Iklim Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel pengalaman kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Handoyo, dkk. (2017) melakukan penelitian terkait “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 46 kuisioner yang valid. Hasil penelitian ini menunjukkan employee engagement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Rejeki Dewata. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya employee engagement dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Adolfina, dkk. (2018) melakukan penelitian terkait “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado”.

Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Veronica Hitalessy, dkk. (2018) melakukan penelitian terkait “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Seikou Seat Cover”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh sangat rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan Wahadi Siamto (2018) melakukan penelitian terkait “Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Bogawati (HOKBEN)”. Metode analisis dengan menggunakan regresi dan pengujian statistik dengan uji F dan uji t. Berdasarkan pada analisis data diketahui bahwa variabel pelatihan dan komitmen berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 98,0 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini berarti bahwa pelatihan dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Nilai t hitung sebesar 37,436 dan nilai signifikansi sebesar

0,000. Hal ini berarti variabel pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Anggreni (2018) melakukan penelitian terkait “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan berapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng. Penelitian ini merupakan dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Fajri (2019) melakukan penelitian terkait “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi secara parsial, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan motivasi tidak memediasi pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR. BDW. Yogyakarta.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, dkk. (2019) melakukan penelitian terkait “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik Path Analysis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Suchyowati, dkk. (2020) melakukan penelitian terkait “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang”. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis eksploratori, yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan karakteristik responden dan penilaian karyawan PT MK dengan keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan. Pengaruh Employee engagement terhadap kinerja Karyawan PT. MK sangat signifikan dengan nilai sig = 0.00. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif employee engagement terhadap kinerja Karyawan PT. MK.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Haedar, dkk. (2021) melakukan penelitian terkait “Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado”. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linear berganda maka diperoleh kesimpulan yaitu Employee

Engagement berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Sitompul, dkk. (2021) melakukan penelitian terkait “Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji F, dan uji t. Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki rata-rata skor 3,84 yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti secara parsial dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Fahreza, dkk. (2021) melakukan penelitian terkait “Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPP Pratama Jakarta Pancoran”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran. Populasi pada penelitian ini ada seluruh pegawai KPP Pratama Jakarta Pancoran yang berjumlah 113 pegawai. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 88 pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran kuesioner atau angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa

pengalaman kerja dinilai telah memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah menggunakan variabel terikat yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian sekarang menggunakan periode penelitian dari tahun 2019-2021, sedangkan pada penelitian sebelumnya berkisar tahun 2017-2021 dan perbedaan pada lokasi penelitian.

