

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia saat ini khususnya di Bali terdapat lembaga keuangan di setiap desa yang pengelolaannya dikelola oleh desa pakraman yang disebut Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD diciptakan dan dibentuk untuk membantu masyarakat desa dalam aspek keuangan. Dalam menciptakan pembangunan desa yang baik tidak cukup dengan semangat tenaga dan pemikiran saja hal ini karena banyak aspek yang perlu dijalankan dalam pembangunan desa untuk mencapai masyarakat yang sejahtera dan mampu memenuhi kebutuhannya.

Keberhasilan LPD dalam mencapai tujuan strategis sangat bergantung pada tingkat kinerja karyawannya. Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan (Lestari, 2016:36). Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Sinambela, 2016:481), Kinerja juga diartikan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Penelitian ini dilaksanakan pada LPD Desa adat Peguyangan, yang merupakan badan usaha simpan pinjam yang dimiliki oleh desa adat Peguyangan. Peneliti menemukan beberapa permasalahan kinerja yang terjadi

di LPD Desa Adat Peguyangan seperti, target realisasi laba yang belum bisa tercapai secara maksimal. Berikut ini disajikan tingkat Jumlah Kredit dan Laba pada LPD Desa Adat Peguyangan Tahun 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Kredit dan Laba pada LPD Desa adat Peguyangan
Kota Denpasar Tahun 2019

Bulan	Target Laba (Rp)		Realisasi Laba (Rp)		Prosedur Pencapaian Target	
	Simpanan	Kredit	Simpanan	Kredit	Simpanan	Kredit
Januari	100.000.000	50.000.000	130.150.000	55.000.000	1,30%	1,1%
Februari	120.000.000	60.000.000	125.000.000	61.000.000	1,02%	1,02%
Maret	140.000.000	70.000.000	127.900.000	77.000.000	0,92%	1,1%
April	160.000.000	80.000.000	165.000.000	83.000.000	1,0%	1,04%
Mei	180.000.000	90.000.000	183.500.000	120.000.000	1,02%	1,0%
Juni	200.000.000	100.000.000	210.000.000	117.000.000	1,05%	1,17%
Juli	220.000.000	110.000.000	240.000.000	131.000.000	1,01%	1,11%
Agustus	240.000.000	120.000.000	241.000.000	147.000.000	1,02%	1,0%
September	260.000.000	130.000.000	250.000.000	120.000.000	0,92%	0,98%
Oktober	280.000.000	140.000.000	249.000.000	130.000.000	0,81%	0,99%
November	300.000.000	150.000.000	233.300.000	133.000.000	0,8%	0,89%
Desember	320.000.000	160.000.000	230.000.000	149.000.000	0,78%	0,93%
Jumlah	2,520,000,000	1,260,000,000	2,384,850,000	1,323,000,000		

Sumber: LPD Desa adat Peguyangan, 2020

Dari Tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa masih ada target laba dari simpanan yang belum terealisasi pada bulan Maret, September, Oktober, November, Desember dan target laba dari kredit yang belum terealisasi pada bulan September, Oktober, November, Desember. Dapat dikatakan LPD Desa Adat Peguyangan Denpasar Bali menggambarkan adanya penurunan kinerja karyawan dalam pencapaian target.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan adalah faktor yang berhubungan dengan ketertarikan kerja (*employee engagement*), seorang karyawan yang mempunyai keterikatan tinggi

mempunyai pemahaman dan kepedulian pada lingkungan organisasi, mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian hasil dari suatu organisasi atau perusahaan (Tampubolon, 2016). *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).

Berdasarkan wawancara dan observasi terhadap beberapa karyawan LPD Desa Adat Peguyangan Denpasar Bali, ditemukan beberapa indikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum dapat ditingkatkan secara optimal yaitu *employee engagement*. Ketertarikan karyawan pada pekerjaan diindikasikan sangat rendah, berdasarkan keterangan dari Panureksa LPD Desa Adat Peguyangan Denpasar Bali menyatakan berberapa karyawan LPD kurang antusias menerima tugas apapun yang diberikan oleh pimpinan, tidak tekun dalam bekerja serta totalitas pada saat melaksanakan tugas belum optimal. Peneliti juga memperoleh informasi bahwa karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Denpasar Bali kurang bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, sebab karyawan merasa bahwa kurang adanya penghargaan oleh LPD Desa Adat Peguyangan Denpasar Bali terhadap hasil kerja mereka yang tercapai secara optimal.

Hasil penelitian terdahulu menyatakan, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ketika seseorang pekerja memiliki ketertarikan kerja pada gilirannya memengaruhi kualitas, kuantitas dan kinerja karyawan pada organisasi (Kertiriasih, Sujana, & Suardika, 2018). Selanjutnya Koech & JosphatCheboi, (2018) juga menyatakan, *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. Hasil penelitian Ahmed *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. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanwar, (2017), menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* menjadi hubungan antara karyawan dan perusahaan, karyawan yang terlibat adalah orang yang sepenuhnya bersemangat tentang pekerjaan mereka sehingga mengambil langkah positif untuk memajukan prestise dan kepentingan organisasi. Tampubolon, (2016) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* memberikan dampak pada kinerja karyawan, yang secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi.

Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang banyak dialami oleh

perusahaan terutama dalam menjaga kepuasan karyawan dalam bekerja (Arifin, Nirwanto, & Manan, 2019). Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya sementara orang yang tingkat rendah memiliki persepsi negatif (Robbin & Judge 2015: 46). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara 2017:117). Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan 2016:203).

LPD Desa Adat Peguyangan dalam memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan diindikasikan belum sepenuhnya berjalan dengan baik, berdasarkan wawancara terhadap 2 orang karyawan bagian Administrasi Kredit, 1 orang Kolektor Tabungan dan 4 orang Kolektor Kredit, peneliti menemukan fenomena tentang kurangnya kepuasan kerja karyawan yaitu diantaranya karyawan merasa kurang puas dengan sikap atasan yang sering memberikan pekerjaan dengan bahasa yang kurang berkenan dan nada bicara yang tinggi sehingga menimbulkan kerisihan pada karyawan, selanjutnya keluhan karyawan tentang pemberian uang makan perhari sesuai hari kerja sebesar Rp. 15.000 yang diharapkan karyawan dapat meningkat menjadi Rp. 20.000, belum dapat mencukupi kebutuhan gizi karyawan seiring dengan harga kebutuhan pangan yang meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Ezeanyim *et al.*, (2019), mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik dan meningkat, hal itu sangat berdampak positif bagi perusahaan karena memberikan manfaat-manfaat yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Fadlallah, (2015) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ada upaya optimal untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan segenap kemampuan yang dimilikinya. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Kelimeda *et al.*, (2018) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan. Arifin, Nirwanto, & Manan, (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka, indikasi apakah seseorang puas atau tidak puas tergantung pada sikapnya terhadap pekerjaannya. Ndulue & Ekechukwu, (2016) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi, hal ini disebabkan kepuasan kerja personel organisasi dapat memengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting

dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tentang “**Pengaruh *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Peguyangan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian didasari oleh latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah ada pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Peguyangan?
- 2) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Peguyangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Peguyangan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Peguyangan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

a) Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini, merupakan kesempatan bagi mahasiswa untuk menerapkan teori-teori yang telah diterima di bangku kuliah ke dalam hal praktis yang ada dalam perusahaan.

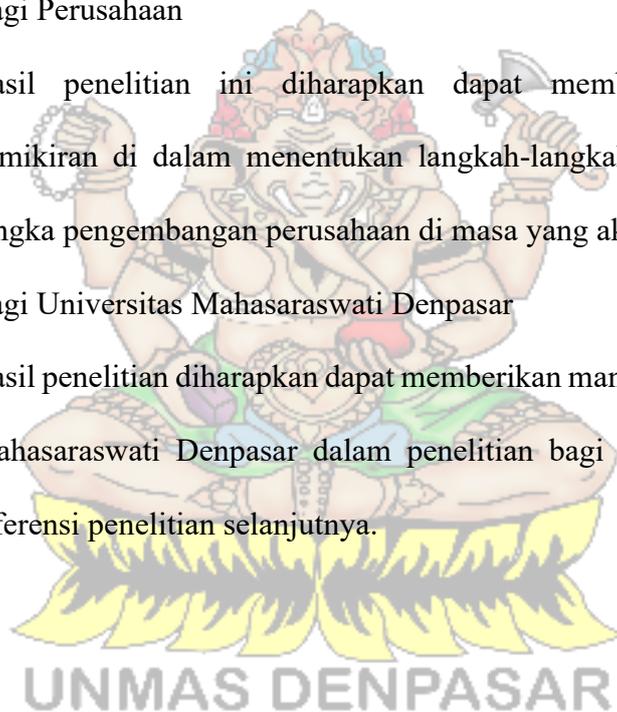
2) Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran di dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam rangka pengembangan perusahaan di masa yang akan datang.

b) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar dalam penelitian bagi lembaga atau untuk referensi penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan (Lestari, 2016:36). Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Sinambela, 2016:481), Kinerja juga diartikan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kartini, *et al.*, (2017:149) menyatakan bahwa kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya pada waktu tertentu sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Berdasarkan uraian beberapa pendapat dapat disimpulkan kinerja karyawan sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang karyawan dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.2 Faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut menurut (Widodo, 2015:77):

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan / pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut ini indikator kinerja karyawan yang akan di jadikan acuan dalam penelitian ini yaitu (Mangkunegara, 2016:61):

- 1) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

- 2) Kualitas dari hasil

Merupakan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang

dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

3) Kerja sama

Merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan rekan kerja secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik

4) Tanggung jawab

Merupakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

5) Inisiatif

Merupakan kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

2.2 *Employee Engagement*

2.2.1 *Pengertian Employee Engagement*

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). Koech & JosphatCheboi, (2018) juga menyatakan, karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung lebih

memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Ahmed *et al.*, (2017) menyatakan karyawan yang *engaged* akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang. Tanwar, (2017), menyatakan *employee engagement* menjadi hubungan antara karyawan dan perusahaan, karyawan yang terlibat adalah orang yang sepenuhnya bersemangat tentang pekerjaan mereka sehingga mengambil langkah positif untuk memajukan prestise dan kepentingan organisasi. Tampubolon, (2016) menyatakan seorang karyawan yang *engaged* akan merasa loyal dan peduli dengan masa depan organisasinya, karyawan tersebut memiliki kesediaan untuk melakukan usaha ekstra demi tercapainya tujuan organisasi untuk tumbuh dan berkembang.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Smith & Markwick (dalam Kartono, 2017:22) menyatakan bahwa *employee engagement* juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Faktor Internal

Pada faktor internal ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat engagement karyawan, diantaranya adalah latar belakang kehidupan karyawan (biografis), karakteristik kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan

yang dilakukan merupakan hal yang penting, memiliki tujuan, serta memiliki makna bagi dirinya.

2) Faktor Eksternal

Berdasarkan faktor eksternal, yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior manajer terhadap keberadaan karyawan, reputasi perusahaan, kompensasi, kesempatan untuk mengembangkan karir karyawan, terbukanya kesempatan bagi karyawan untuk memberikan pendapat, hak karyawan untuk mengambil keputusan, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, tim kerja yang kompak dan saling mendukung, jelasnya jenis pekerjaan yang dilakukan, adanya sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung performansi, dan penyampaian nilai serta tujuan organisasi kepada karyawan.

2.2.3 Indikator *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli (dalam Kartono, 2017:23), mendefinisikan 3 indikator dari *employee engagement* sebagai berikut:

- 1) *Vigor* (semangat), ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh didalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.
- 2) *Dedication* (dedikasi), ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan.

- 3) *Absorption* (ketertarikan) ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan 2016:203). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara 2017:117). Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), Atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela 2017:303). Arifin, Nirwanto, & Manan, (2019) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka, indikasi apakah seseorang puas atau tidak puas tergantung pada sikapnya terhadap pekerjaannya. Ndulue & Ekechukwu, (2016) menyatakan kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi, hal ini disebabkan kepuasan kerja personel organisasi dapat memengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain

atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi kepuasan kerja diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja personel organisasi dapat memengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

2.3.2 Faktor Kepuasan Kerja

Fadlallah, (2015) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya:

- 1) Faktor intrinsik Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.
- 2) Faktor ekstrinsik Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, system penggajian dan lainnya.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang dijadikan sebagai alat mengukur kepuasan kerja yaitu menurut (Robbins, 2016):

- 1) Kepuasan dengan gaji.

Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam

posisi kerja yang sama.

2) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

3) Kepuasan dengan promosi,

Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4) Kepuasan dengan sikap atasan,

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5) Kepuasan dengan rekan kerja,

Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

2.4 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel. 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1	Kertiriasih, Sujana, & Suardika, (2018)	<i>The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon)</i>	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
2	Sugianingrat et al., (2019)	<i>The employee engagement and OCB as mediating on employee performance</i>	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
3	Ahmed et al., (2017)	<i>Influence of Employee Engagement on Employee Promotion Opportunity and Performance Relationship in Developing Context: Critical Evaluation with PLS-SEM Analysis Technique</i>	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 392 orang sedangkan penelitian sekarang 36 orang.

4	Koech & JosphatCheboi, (2018)	<i>An Empirical Analysis of Employee Engagement on Employee Performance in Technical Institutions in Kenya</i>	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 209 orang sedangkan penelitian sekarang 36 orang.
5	Tampubolon, (2016)	<i>The Relationship Between Employee Engagement, Job Motivation, And Job Satisfaction Towards The Employee Performance</i>	Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 90 orang sedangkan penelitian sekarang 36 orang.
6	Ndulue & Ekechukwu, (2016)	<i>Impact Of Job Satisfaction On Employees Performance: A Study Of Nigerian Breweries Plc Kaduna State Branch, Nigeria</i>	Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 400 orang sedangkan penelitian sekarang 36 orang.

7	Arifin <i>et al.</i> , (2019)	<i>Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagemen</i>	Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 138 orang sedangkan penelitian sekarang 36 orang.
8	Fadlallah, (2015)	<i>Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj</i>	Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
9	Ezeanyim <i>et al.</i> , (2019)	<i>The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka, Anambra State</i>	Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 286 orang sedangkan penelitian sekarang 36 orang.
10	Kelimeda <i>et al.</i> , (2018)	<i>The Effect Of Motivation, Job Satisfaction And</i>	Kepuasan berpengaruh positif dan	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama

		<i>Job Discipline Toward Employee Performance Of Pt. Buma Perindahindo At Lng Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia</i>	signifikan terhadap kinerja karyawan.	mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 97 orang sedangkan penelitian sekarang 36 orang.
--	--	--	---------------------------------------	---

Sumber: Jurnal

