

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT GALA JAYA MANDIRI DI PONTIANAK**

Mia Serfia

email: miaserfia@gmail.com

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Populasi dan sampel berjumlah 44 orang responden yang diambil dari PT Gala Jaya Mandiri di Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan teknik SEM (*Structural Equation Modelling*) berbasis varian dengan *software* WarpPLS 7.0. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Uji model pengukuran (Uji *convergent validity*, uji *discriminant validity*, uji *cronbach alpha* dan uji *composite reliability*), Uji model Struktural (*R-square*, *Q-square*, serta *Model fit and quality indices*), Uji hipotesis, dan Uji mediasi. Hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *employee engagement*, pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*.

Kata Kunci: kepuasan kerja, *employee engagement*, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang menarik dan penting yang perlu diperhatikan perusahaan yaitu kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja dapat memberikan dampak positif bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat (Hamali, 2016: 201). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sehingga hal ini akan menimbulkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang terjadi di lingkungan kerjanya.

Semua karyawan memiliki keinginan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan tetapi dalam prakteknya masih terdapat karyawan yang tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dan karyawan yang bekerja keras untuk mencapai hasil yang maksimal bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja atas pekerjaannya, memenuhi tanggung jawab yang diberikan, dan untuk memperoleh kompensasi serta pencapaian jenjang karir yang lebih baik sehingga kinerja karyawan akan semakin baik (Kasmir, 2018: 181). Dan karyawan yang terikat rasa emosional pada pekerjaannya

menunjukkan sikap positif terhadap perusahaan biasanya digambarkan dengan semangat, antusiasme tinggi dalam bekerja, dedikasi, loyalitas, dan rasa bangga terhadap perusahaan hal tersebut akan menimbulkan *Employee engagement* (keterikatan karyawan) yang tinggi (Andriani *et al.*, 2020: 52). Meningkatnya keterikatan kerja pada karyawan dapat disebabkan oleh lingkungan kerja dan kemampuan dalam bekerja sama dengan atasan maupun sesama karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada PT Gala Jaya Mandiri di Pontianak.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan kerja

Robbins & Judge (2015: 46) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan positif seseorang yang dihasilkan oleh suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristik mengenai pekerjaan tersebut. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya sedangkan tingkat kepuasan kerja yang rendah menunjukkan perasaan negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Munandar, Sjabadhyni, & Wutun (2004: 74) menekankan bahwa kepuasan kerja adalah situasi emosional yang berperan sebagai hasil pengalaman dalam menghadapi situasi kerja. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan emosional seseorang yang mencintai dan menikmati pekerjaannya (Tannady, 2017: 173).

Munandar, Sjabadhyni, & Wutun (2004: 75), ciri-ciri kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama yaitu kepuasan kerja dapat diciptakan dengan cara memberikan jaminan kesempatan untuk maju maupun jaminan keselamatan selama bekerja.
- b. Memperhatikan kualitas kerjanya yaitu karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih fokus dan peduli terhadap pekerjaannya.
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi yaitu karyawan yang memiliki komitmen organisasi berarti memiliki sikap penuh perhatian, bertanggung jawab dalam bekerja, dan loyal terhadap perusahaan.
- d. Lebih produktif yaitu karyawan akan bekerja lebih rajin, mempunyai target dan tujuan yang jelas dalam bekerja, dan memahami tugas yang diberikan.

Employee engagement

Robbins & Judge (2015: 48) berpendapat bahwa keterikatan pekerja (*employee engagement*) adalah seorang individu yang memiliki kepuasan, antusias, dan terikat terhadap pekerjaannya. *Employee engagement* merupakan karyawan yang memiliki semangat, antusiasme yang tinggi, dan memiliki dedikasi, loyalitas, serta adanya rasa bangga terhadap perusahaan (Andriani *et al.*, 2020: 54). *Employee engagement* adalah menciptakan sumber daya manusia yang berkembang dengan cara mencapai tujuan strategis perusahaan. Keterikatan kerja merupakan suatu keadaan positif yang berhubungan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorptions*) (Schaufeli *et al.*, 2002: 74).

Schaufeli *et al.* (2002: 74-75), menjabarkan aspek-aspek *engagement* sebagai berikut:

- a. *Vigor* (semangat), mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan ditandai oleh tingginya tingkat kekuatan dan *resiliensi* mental dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam bekerja, dan gigih dalam menghadapi kesulitan.
- b. *Dedication* (dedikasi) ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, inspirasi, dan kebanggaan. Pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha untuk mencapai tujuan.
- c. *Absorption* (penyerapan) ditandai di mana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, dengan penuh konsentrasi dan minat yang mendalam terhadap pekerjaan waktu terasa begitu cepat, dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Hamali (2016: 98) menyatakan bahwa kinerja merupakan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi dapat dipengaruhi oleh hasil pekerjaan karyawan. Kinerja adalah proses dan hasil yang dicapai dalam melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan informasi yang harus diketahui oleh pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu yang dihubungkan dengan visi suatu organisasi, serta mengetahui dampak bagi kebijakan operasional perusahaan (Noor, 2013: 270). Tannady (2017: 154) berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan ketentuan perusahaan yang diberikan.

Tannady (2017: 164-166), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Kuantitas pekerjaan yang berhubungan dengan seberapa banyak hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan dengan syarat target kerja yang telah diberikan.
- b. Kualitas pekerjaan berhubungan dengan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan. Dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan mempengaruhi pemahaman individu terhadap standar kualitas pekerjaan dalam perusahaan agar dapat menghasilkan produk dan proses yang berkualitas.
- c. Ketepatan waktu yaitu setiap pekerjaan memiliki sifat tersendiri dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas sangat penting karena permasalahan ketepatan waktu memiliki nilai yang tinggi dibandingkan dengan yang lain.
- d. Kehadiran karyawan dalam bekerja mempengaruhi penilaian kinerja karyawan. Pimpinan dan manajer akan memberikan apresiasi lebih kepada karyawan yang hadir bekerja di saat yang sulit.
- e. Kemampuan kerja sama yaitu tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh diri sendiri karena seperti pekerjaan tertentu yang membutuhkan tim atau pekerjaan proyek perlu adanya kemampuan kerjasama tim agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Hipotesis

- H₁: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri di Pontianak.
- H₂: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada PT Gala Jaya Mandiri di Pontianak.
- H₃: Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri di Pontianak.
- H₄: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada PT Gala Jaya Mandiri di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Pada metode penelitian ini memiliki populasi berjumlah 44 orang sehingga semua populasi pada penelitian ini akan dijadikan sampel penelitian yang disebut dengan teknik *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yaitu memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden mengenai variabel dalam penelitian ini dan studi dokumenter yaitu dengan menggunakan skala pengukuran yang disebut dengan skala *likert*. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Penelitian ini menggunakan aplikasi WarpPLS 7.0 sebagai alat bantu perhitungan data dan terdapat beberapa analisis serta uji data yang

digunakan yaitu statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan persepsi responden terhadap item pernyataan variabel kepuasan kerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan. Kemudian ada uji *outer model* meliputi uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, uji *cronbach alpha reliability* dan uji *composite reliability*. Terdapat juga uji *inner model* yang meliputi uji *R-square*, *Q-square*, *model fit and quality indices*. Dan uji hipotesis serta uji mediasi.

PEMBAHASAN

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Uji Validitas Konvergen (*Uji Convergent Validity*)

Validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya yang seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali & Latan, 2015: 74).

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen (*Uji Convergent Validity*)

Variabel	Indikator	Loading Faktor	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	X1.1	0.804	Valid
	X1.2	0.672	Valid
	X1.3	0.749	Valid
	X1.4	0.803	Valid
	X1.5	0.692	Valid
	X1.6	0.723	Valid
	X1.7	0.736	Valid
	X1.8	0.718	Valid
	X1.9	0.759	Valid
	X1.10	0.774	Valid
	X1.11	0.754	Valid
	X1.12	0.629	Valid
	X1.13	0.774	Valid
	X1.14	0.713	Valid
<i>Employee Engagement</i> (Z)	Z1.1	0.818	Valid
	Z1.2	0.785	Valid
	Z1.3	0.884	Valid
	Z1.4	0.908	Valid
	Z1.5	0.810	Valid
	Z1.6	0.772	Valid
	Z1.7	0.787	Valid
	Z1.8	0.788	Valid
	Z1.9	0.684	Valid
	Z1.10	0.858	Valid
	Z1.11	0.834	Valid

Variabel	Indikator	Loading Faktor	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.768	Valid
	Y1.2	0.611	Valid
	Y1.3	0.768	Valid
	Y1.4	0.890	Valid
	Y1.5	0.885	Valid
	Y1.6	0.799	Valid
	Y1.7	0.680	Valid
	Y1.8	0.546	Valid
	Y1.9	0.627	Valid
	Y1.10	0.651	Valid
	Y1.11	0.730	Valid
	Y1.12	0.739	Valid
	Y1.13	0.723	Valid
	Y1.14	0.674	Valid
	Y1.15	0.667	Valid
	Y1.16	0.584	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 1 hasil pengolahan data dengan menggunakan WarpPLS 7.0 dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada variabel kepuasan kerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan telah memenuhi standar validitas konvergen karena nilai loading faktornya lebih besar 0,5 sehingga indikator dalam penelitian dapat dijelaskan dan memenuhi syarat *convergent validity*.

2. Uji Validitas Diskriminan (Uji *Discriminant validity*)

Kriteria uji *discriminant validity* dapat dilihat dari nilai loading faktor dan *cross loading* pada aplikasi yang digunakan dalam pengujian, jika nilai loading faktor lebih besar dari nilai *cross loading* maka indikator yang bersangkutan memenuhi kriteria uji *discriminant validity* (Solimun, Fernandes, & Nurjannah, 2017: 115).

Berdasarkan tabel 2 mengenai hasil pengujian diskriminan bahwa pada variabel kepuasan kerja dan variabel *employee engagement* semua item pengukurannya dinyatakan valid karena nilai loading faktor lebih besar dari nilai *cross loading* dan pada variabel kinerja karyawan sebanyak 14 item pengukuran yang dinyatakan valid dan sisanya 3 item tidak valid yaitu item Y1.3, Y1.8, dan Y1.16 dan peneliti sudah mencoba untuk membuang item Y1.3, Y1.8 dan Y1.16 dan menguji ulang tetapi menyebabkan item Y1.15 menjadi tidak valid sehingga peneliti tetap menggunakan item pengukuran Y1.3, Y1.8, dan Y1.16 meskipun tidak valid diskriminan tetapi valid konvergen.

Tabel 2. Uji *Discriminant Validity* dengan *Cross Loading*

Item Pertanyaan	Kepuasan Kerja	<i>Employee Engagement</i>	Kinerja Karyawan	Keterangan
X1.1	(0.804)	0.401	0.074	Valid
X1.2	(0.672)	0.330	-0.254	Valid
X1.3	(0.749)	0.142	0.149	Valid
X1.4	(0.803)	-0.580	0.333	Valid
X1.5	(0.692)	-0.832	0.528	Valid
X1.6	(0.723)	0.635	-0.332	Valid
X1.7	(0.736)	0.388	-0.320	Valid
X1.8	(0.718)	0.209	-0.209	Valid
X1.9	(0.759)	-0.125	0.093	Valid
X1.10	(0.774)	-0.642	0.370	Valid
X1.11	(0.754)	0.085	-0.041	Valid
X1.12	(0.629)	0.328	-0.561	Valid
X1.13	(0.774)	0.148	-0.091	Valid
X1.14	(0.713)	-0.418	0.126	Valid
Z1.1	0.016	(0.818)	-0.356	Valid
Z1.2	0.014	(0.785)	-0.302	Valid
Z1.3	-0.181	(0.884)	-0.245	Valid
Z1.4	0.003	(0.908)	-0.187	Valid
Z1.5	0.477	(0.810)	0.111	Valid
Z1.6	0.260	(0.772)	0.611	Valid
Z1.7	0.187	(0.787)	-0.453	Valid
Z1.8	-0.007	(0.788)	0.071	Valid
Z1.9	-0.323	(0.684)	0.077	Valid
Z1.10	-0.275	(0.858)	0.215	Valid
Z1.11	-0.167	(0.834)	0.501	Valid
Y1.1	-0.260	0.558	(0.768)	Valid
Y1.2	0.029	-0.097	(0.611)	Valid
Y1.3	-0.228	0.770	(0.768)	Tidak valid
Y1.4	-0.019	0.235	(0.890)	Valid
Y1.5	-0.231	0.061	(0.885)	Valid
Y1.6	-0.043	-0.223	(0.799)	Valid
Y1.7	-0.116	-0.872	(0.680)	Valid
Y1.8	0.774	-0.090	(0.546)	Tidak valid
Y1.9	-0.056	-0.015	(0.627)	Valid
Y1.10	0.061	-1.119	(0.651)	Valid
Y1.11	-0.046	-0.788	(0.730)	Valid
Y1.12	-0.031	-0.297	(0.739)	Valid
Y1.13	0.630	-0.064	(0.723)	Valid
Y1.14	0.189	0.433	(0.674)	Valid
Y1.15	-0.212	0.656	(0.667)	Valid
Y1.16	-0.206	0.767	(0.584)	Tidak valid

Sumber: Data Olahan, 2022

3. Uji Cronbach Alpha Reliability dan Composite Reliability

Uji *cronbach alpha reliability* dan *composite reliability* bertujuan untuk mengukur reliabilitas dan konsistensi suatu konstruk dengan indikator reflektif yang telah diteliti (Ghozali & Latan, 2015: 75). Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai *cronbach's alpha* harus $> 0,6$ dan nilai *composite reliability* harus $> 0,7$. Hasil pengujian *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Uji Cronbach Alpha Reliability dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Evaluasi Model
Kepuasan Kerja	0,935	0,943	Reliabel
Employee Engagement	0,948	0,955	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,934	0,943	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 dapat diketahui bahwa indikator pada variabel kepuasan kerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan dinyatakan *reliabel* pada uji *cronbach alpha* karena telah memenuhi nilai $\alpha > 0,6$ sehingga pada setiap indikator reflektif dapat menjelaskan variabel laten. Dan pada uji *composite reliability* setiap item kuesioner pada indikator reflektif memiliki reliabilitas *composite* yang tinggi dan baik karena nilai *composite reliability* $> 0,7$.

Uji Model Struktural (Inner Model)

Abdillah & Hartono (2015: 193) berpendapat bahwa *inner model* adalah model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Berikut hasil uji *R-square* dan *Q-square* dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai R-Square dan Q-Square

Variabel	R-Square	Q-Square
Employee Engagement	0,670	0,671
Kinerja Karyawan	0,796	0,797

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian menggunakan WarpPLS 7.0 menjelaskan bahwa hasil nilai *R-Square* dapat diuji dengan variabel *employee engagement* sebesar 0,670 atau 67 persen artinya variabel kepuasan mampu menjelaskan variabel *employee engagement* sebesar 0,670 atau 67 persen dan sisanya 33 persen dijelaskan oleh variabel penelitian lain. Hasil nilai *R-Square* pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,796 atau 79,6 persen yang artinya variabel kepuasan kerja dan variabel *employee engagement*

mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 0,796 atau 79,6 persen dan sisanya sebesar 20,4 persen dijelaskan oleh variabel lain tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian *Q-Square* menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* sebesar 0,671 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,797 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang baik dan dapat menjelaskan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Tabel 5. Output Model Fit and Quality Indices

No	Model Fit and Quality Indices	Kriteria Fit	Hasil Analisis	Keterangan
1	Average Path Coefficient (APC)	$p < 0.05$	0.574 ($p = < 0.001$)	Baik
2	Average R-Square (ARS)	$p < 0.05$	0,733 ($p = < 0.001$)	Baik
3	Average Adjusted R-Squared (AARS)	$p < 0.05$	0.724 ($p = < 0.001$)	Baik
4	Average Blok VIF (AVIF)	Acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3	3.057	Ideal
5	Average Full Collinearity VIF (AFVIF)	Acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3	4.435	Diterima
6	Tenenhaus Gof (GoF)	Small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36	0.648	High
7	Sympson's Paradox Ratio (SPR)	Acceptable if ≤ 0.7 , ideally ≤ 3.3	1.000	Ideal
8	R-Squared Contribution Ratio (RSCR)	Acceptable if ≤ 0.9 , ideally ≤ 3.3	1.000	Ideal
9	Statistical Suppression Ratio (SSR)	Acceptable if ≤ 0.7	1.000	Ideal
10	Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR)	Acceptable if ≤ 0.7	1.000	Ideal

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui model penelitian ini sudah memenuhi kriteria *inner model* karena dalam pengujian *model fit and quality indices* sudah dapat diterima dan terpenuhi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (*p-value*) dan koefisien Jalur (β). Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sebaliknya hipotesis ditolak apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Nilai koefisien jalur (β) menunjukkan kekuatan pengaruh hubungan antar variabel yang

dihipotesiskan. Nilai koefisien jalurnya yang semakin tinggi berarti kekuatan pengaruh semakin besar.

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,068 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0.323 yang artinya hipotesis ditolak karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri di Pontianak dengan tanggapan responden sebanyak 44 orang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wahyudi & Tupti (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement*

Pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja terhadap *employee engagement* memiliki jalur koefisien (β) sebesar 0,819 yang berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif sebesar 81,9 persen terhadap *employee engagement* dan memiliki nilai signifikansi (p -value) lebih kecil dari 0,001 ($p < 0,001$) yang berarti hipotesis diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada PT Gala Jaya Mandiri di Pontianak dengan tanggapan responden sebanyak 44 orang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Utami (2021) yang berjudul “Pengaruh *Quality Of Work* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement* PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan” menyatakan bahwa *quality of work* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

3. Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh secara langsung antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan memiliki jalur koefisien (β) sebesar 0,836 yang berarti *employee engagement* memiliki pengaruh positif sebesar 83,6 persen terhadap kinerja karyawan dan memiliki nilai signifikansi (p -value) kurang dari 0,001 ($p < 0,001$) yang berarti hipotesis diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja

karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri di Pontianak dengan tanggapan responden sebanyak 44 orang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sucahyowati & Hendrawan (2020) yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang” menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengujian Hipotesis 4: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi

Pengaruh secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi memiliki nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,684 atau 68,4 persen dan memiliki nilai signifikansi sebesar kurang dari 0,001 ($p < 0,001$) yang berarti hipotesis diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada PT Gala Jaya Mandiri di Pontianak dengan tanggapan responden sebanyak 44 orang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mattajang, Nurwulandari, & Yoshua (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* di Mayapada Hospital” menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Uji Efek Mediasi

Menurut Solimun, Fernandes, & Nurjannah (2017: 92), Statistik uji sobel berupa statistik z, rumus dari *Zvalue* adalah sebagai berikut:

Keterangan:

P_1 = Koefisien jalur variabel independen terhadap variabel mediasi.

P_2 = Koefisien jalur variabel mediasi terhadap variabel dependen.

$(P_1 \times P_2)$ = Koefisien jalur pengaruh tidak langsung.

SE_{P_1} = *Standard error* untuk koefisien P_1 .

SE_{P_2} = *Standard error* untuk koefisien P_2 .

$$Zvalue = \frac{P_1 \times P_2}{\sqrt{(P_1^2 \times SE_{P_1}^2) + (P_2^2 \times SE_{P_2}^2)}}$$

$$Zvalue = \frac{0,819 \times 0,836}{\sqrt{(0,819^2 \times 0,108^2) + (0,836^2 \times 0,107^2)}}$$

$$Zvalue = 5,442$$

Pada perhitungan uji sobel menggunakan kalkulator *sobel test online* dengan hasil sebesar 5,442 dan ketentuan T-statistik > 1,96 berarti jika *Zvalue*nya lebih besar dari 1,96 maka variabel tersebut dapat dikatakan mampu memediasi variabel independen dan variabel dependen (Ghozali & Latan, 2015: 149). Dari perhitungan *Zvalue* diketahui bahwa nilai *Zvalue* sebesar 5,442 > 1,96 sehingga dapat diartikan bahwa variabel *employee engagement* secara tidak langsung mampu memediasi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri di Pontianak.

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian menggunakan WarpPLS 7.0, kesimpulan yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,068 atau 6,8 persen tetapi dengan nilai signifikansi sebesar 0,323 lebih besar dari standar signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Sehingga pengaruh kepuasan kerja tidak terlalu berarti atau tidak mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* dengan pengaruh sebesar 0,819 dan dikatakan berpengaruh karena nilai signifikansi *p-value* <0,001 atau lebih kecil dari 0,05 sebagai standar signifikansi yang ditetapkan.
3. *Employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *employee engagement* sebesar 0,836 atau 83,6 persen terhadap kinerja karyawan dan dikatakan berpengaruh karena nilai signifikan *p-value* sebesar <0,001 atau lebih kecil dari 0,05 sebagai standar signifikansi yang ditetapkan.

4. Adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada PT Gala Jaya Mandiri di Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *employee engagement* sebesar 0,684 atau 68,4 persen terbukti mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan nilai signifikan *p-value* sebesar $<0,001$ atau lebih kecil dari 0,05 sebagai standar signifikansi yang ditetapkan.

Saran dari penulis mengenai hasil penelitian ini adalah perusahaan dapat lebih memperhatikan keterikatan karyawan seperti memberikan dukungan dan menerima pendapat karyawan agar karyawan semakin semangat dalam bekerja, merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan sehingga karyawan yang terikat dengan perusahaan maka hal ini dapat meningkatkan kinerja dan diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain yang tidak saling berkaitan kuat terhadap variabel kepuasan kerja, kinerja karyawan maupun variabel *employee engagement* agar memperoleh hasil penelitian yang lebih baik serta diharapkan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Andriani, R., Disman, Ahman, E., & Santoso, B. (2021). *Conditional Process pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*. Jakarta: Gracias Logis Kreatif.
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0: untuk Penelitian Empiris*. Edisi 2. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mattajang, R., Nurwulandari, A., & Yoshua. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

- Melalui *Employee Engagement* di Mayapada Hospital. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 837-848.
- Munandar, A.S., Sjabadhyni, B., & Wutun, R.P. (2004). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Depok: Psikologi Industri & Organisasi.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi: Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3,71-92.
- Solimun., Fernandes, A.A.R., & Nurjannah. (2022). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Press.
- Sucahyowati, H. & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Utami, S. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement PT Kereta Api Indonesia (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 6(3), 96-101.
- Wahyudi, W.D. & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.