EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN WATERBOM BALI

Wayan Arya Paramarta[1)], Ni Luh Suastari[2)]
[1,2] Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Handayani Denpasar
Email: [1]aryaajus@gmail.com, [2]tarie492@gmail.com

***Abstract**: The aims of this study are to analyze the effect of employee engagement and motivation on job satisfaction, to analyze the effect of employee engagement and motivation on employee performance, and to analyze the effect of job satisfaction on employee performance at Waterbom Bali. This study was taken because there are still differences between the research studies with each other. The population in this research is all employees at Waterbom Bali which amounts to 278 people. The sample is determined by proportional area random sampling technique, with 164 respondents. Hypothesis has been observed using Structural Equation Modelling (SEM) with IBM SPSS AMOS 20. The results of this study showed that there was no significant effect between employee engagement on job satisfaction, there is no significant effect between motivation on job satisfaction. There is a significant effect between employee engagement on employee performance. There is a significant effect between the motivation on employee performance. Next, there is no significant effect between job satisfaction on employee performance at Waterbom Bali.*

***Keywords**: Employee Engagement, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber aset yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterimanya (Mathis dan Jackson, 2012).

Bagi perusahaan, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting. Dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka akan menghasilkan output yang baik pula bagi perusahaan. Salah satu cara yang banyak digunakan perusahaan modern dalam mengelola sumber dayanya adalah dengan melakukan berbagai macam *survey* internal yang bertujuan untuk mengukur kapasitas, kompetensi, maupun kinerja para karyawannya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hariandja (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi

kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Disebutkan pula bahwa pengukuran *employee engagement* sebagai salah satu tolak ukur dalam menentukan kinerja karyawan telah menjadi trend yang terus berkembang di dunia usaha. *Employee engagement* merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaatnyata bagi organisasi dan individu, (McLeod, 2009). David Guest, percaya hal ini sangat membantu untuk melihat *employee engagement* sebagai cara kerja yangdirancang untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen untuk tujuan dannilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk memberikan kontribusi bagikeberhasilan organisasi, dan pada saat yang sama agar mampu meningkatkan rasa kesejahteraan diri.Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) dengan suatu perusahaan maka karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuannya kepada perusahaan. Riset menunjukan bahwakaryawan yang terikat (*employee engaged)* merupakan karyawan yang lebih produktif (Gallup, 2010). Karyawan yang memberikan kemampuan terbaik akanberakibat pada performa perusahaan.

Employee engagement muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep-konsep sebelumnya seperti kepuasan kerja karyawan, komitmen karyawan, serta perilaku organisasi karyawan.Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif di dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat ia bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka (Rachmawati, 2010)

Waterbom Bali merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan merupakan Taman Rekreasi Air terbesar di Bali, berlokasi di Jalan Kartika Plaza, Kuta.Taman Rekreasi Air Waterbom Bali dibuka untuk umum sejak tahun 1993 dimana tujuan utamanya untuk mengembangkan rekreasi wisata di Bali. Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan di Waterbom Bali merasa *engage* (terikat) saat bekerja yaitu karena pengaruh faktor upah atau gaji yang didapat, jenis pekerjaan yang tidak terlalu berat, rekan kerja yang baik, jam kerja yang baik yaitu karyawan hanya bekerja pada pagi hari selama 9 jam dan libur kerja dua hari dalam seminggu.

Motivasi yang diberikan kepada karyawan sangatlah memuaskan karena motivasi ini diberikan tidak lain agar karyawan bisa bekerja secara optimal dan memberikan seluruh tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan. Bentuk motivasi yang diterima oleh seluruh karyawan di Waterbom Bali yaitu berupa: gaji/ upah yang berdasarkan perhitungan UMR, uang jasa pelayanan (*service*), tunjangan makan, tunjangan transportasi, Tunjangan Hari Raya, tunjangan kesehatan, pergantian lembur dalam bentuk uang, serta bonus akhir tahun. Selain tunjangan-tunjangan tersebut, perusahan juga memberikan motivasi berupa penghargaan (*rewards*) kepada karyawan terbaiknya.

Dengan adanya motivasi seperti ini maka karyawan merasa sangat diperhatikan dan produktivitas kerjanya pun tinggi terhadap perusahaan, dikarenakan pengaruh motivasi yang diterima oleh karyawan melebihi dari apa yang diharapkan oleh karyawan itu sendiri. Sehingga rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan tinggi dan akan berpengaruh baik terhadap kemajuan perusahaan. Atas dasar pencapaian penghargaan inilah menyebabkan karyawan enggan atau ragu untuk keluar dari perusahaan ini, namun karena jenjang karir yang tidak pasti dan sistem kontrak yang diberlakukan, maka jumlah karyawan yang keluar masuk *(labour turn over)* di perusahaan ini cukup tinggi.

Berdasarkan latar belakang maka tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) untuk menganalisis pengaruh *Employee engagement* terhadap Kepuasan kerja di Waterbom Bali; (2) untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja di Waterbom Bali; (3) untuk menganalisis pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja di Waterbom Bali; (4) untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Waterbom Bali; (5) untuk menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja di Waterbom Bali.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Employee Engagement

Employee engagement merupakan rasa keterikatan secara emosionaldengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikankemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu (McLeod, 2009). David Guest, percaya hal ini sangat membantu untuk melihat *employee engagement* sebagai cara kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen untuk tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk memberikan kontribusi bagikeberhasilan organisasi dan pada saat yang sama agar mampu meningkatkan rasa kesejahteraan diri. Organisasi yang *engaged* memiliki kekuatan dan nilai otentik, dengan bukti yang jelas dari kepercayaan dan keadilan yang didasarkan pada saling menghormati, di mana keduanya memiliki janji dan komitmen antara *employer* dan *employee* yang dipahami dan terpenuhi (McLeod, 2009).

Motivasi

Menurut Terry dan Rue (Mahesa, 2010) mengatakan bahwa motivasi adalah "…*getting a person to exert a high degree of effort*…" yang artinya adalah motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi. Menurut Luthans (Mahesa, 2010), motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Menurut Gibson (Mahesa, 2010) teori motivasi terdiri dari, **pertama** *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, megarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. **Kedua** adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerajaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2011).

Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011). Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustasi (Strauss and Sayles, 1996).

Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (As'ad, 2012) sebagai

kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 2012). Dari batasan tersebut As'ad (2012) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Simamora (2006) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars and Rue (2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Gibbons (dalam Nusatria dan Suharmono, 2011), *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Hubungan yang baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, organisasi tempat dimana dia bekerja, manajer yang menjadi atasannya dan memberikan dukungan dan nasehat, atau rekan kerja yang saling mendukung membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lamidi (2010) dengan hasil penelitian yaitu *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dosen dan karyawan.

H_1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee engagement* terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah mahluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Menurut Manullang (dalam Zulkarnain, 2014) seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan. Penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu (2010) telah mendukung pernyataan tersebut dengan hasil penelitiannya variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival, dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

H_2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Robinson *et al.* (dalam Robertson dan Cooper, 2010) memberikan definisi *engagement* sebagai "sikap positif yang ditunjukan karyawan terhadap organisasi

dannilai perusahaan. Seorang karyawan yang terikat (*employee engaged*) memiliki kesadaran terhadap bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk keuntungan organisasi. Kesadaran bisnis yang dimiliki oleh karyawan akan membuatnya memberikan upaya terbaik mereka dalam meningkatkan kinerja mereka. Mereka sadar bahwa kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja mereka.

Pernyataan tersebut diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wayan Arya Paramarta dan Laswitarni (2015) dengan hasil penelitiannya *Employee Engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawandi PT Circleka Indonesia Utama-Regional Bali.

Penelitian Rachmawati (2010) membuktikan bahwa *Employee Engagement* sangat berhubungan dengan *outcome* kinerja perusahaan, didukung oleh hasil penelitian Rusdin (2013) yaitu Keterikatan Karyawan secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan kinerja perusahaan pada BUMN di Indonesia. Hal ini dapat ditelusuri dengan mengamati keterikatan kognisi, emosional, dan perilaku manajer selaku karyawan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja berbasis total *performance scorecard* pada BUMN di Indonesia.

H_3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Terry dan Rue (dalam Mahesa, 2010) mengatakan bahwa motivasi adalah *"...getting a person to exert a high degree of effort..."* yang artinya adalah "motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi".

Menurut Luthans (dalam Mahesa, 2010) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) dengan hasil penelitiannya yaitu Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanpada CV. Haragon Surabaya.

H_4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2009). Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah kombinasi dari kepuasan kognitif dan afektif individu dalam perusahaan. Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Perasaan positif atau suasana hati yang positif mengindikasikan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional terhadap kondisi, peluang dan atau "*out come*". Penelitian tersebut diatas didukung oleh penelitian dari Dermawan dkk (2012) dengan hasil penelitiannya yaitu Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat hubungan *causal explanatory*. Penelitian *causal explanatory* ini dapat dikatakan sebagai penelitian pengujian hipotesis yang menguji hubungan sebab akibat di antara variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Waterbom Bali yang berjumlah 278 orang. Agar sampel yang diperoleh representatif, peneliti menggunakan rumus Slovin di dapatkan sampel sebesar 164 dari jumlah karyawan Waterbom Bali yaitu 278 orang. Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *proportional area random sampling* yaitu tehnik pengambilan sampel yang diambil dari masing-masing subpopulasi yang diambil secara acak berdasarkan proporsi jumlah karyawan yang ada pada tiap subpopulasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket yaitu metode pengumpulan data primer dengan menggunakan seperangkat daftar pernyataan mengenai variabel yang diukur dengan menyediakan pilihan jawaban (bersifat tertutup), sehingga jawaban dari semua pernyataan benar-benar dapat menggambarkan keadaan variabel yang sebenarnya.

Skor jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, skala Likert adalah ukuran gabungan yang didasarkan pada struktur intensitas pertanyaan-pertanyaan. Dengan demikian, skala Likert sebenarnya bukan skala, melainkan suatu cara yang lebih sistematis untuk memberi skor pada indeks (Singarimbun dan Effendi, 1995 dalam Waryanto dan Millafati, 2006).

Pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykert scale)* diadakan *scoring* yakni pemberian nilai numerikal 1, 2, 3, 4 dan 5, setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan ke dalam interval.

Metode transformasi data dari tipe ordinal ke dalam bentuk tipe interval yang digunakan yakni *Method of Successive Interval* (Hays, 1976 dalam Waryanto dan Millafati, 2006), langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
b. Berdasarkan frekuensi setiap kategori dihitung proporsinya.
c. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
d. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
e. Hitung *scale value* (interval rata-rata) untuk setiap kategori melalui persamaan berikut:

$$Scale = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

f. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan:

$$score = scaleValue + \left|scaleValue_{\min}\right| + 1$$

Pada penelitian ini seluruh perhitungan statistik dalam analisis data menggunakan alat bantu program *IBM SPSS Statistics 20* dan *IBM SPSS Amos 20*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Model Structural Equation Model (SEM)

Ringkasan uji model persamaan struktural *Employee Engagement* dan Motivasi pengaruhnya terhadap KepuasanKerja dan Kinerja Karyawan di

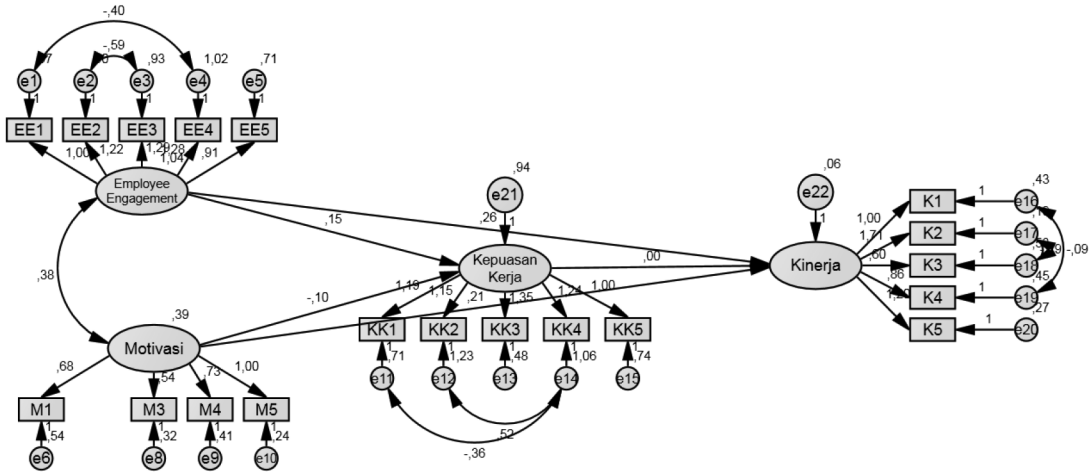
Waterbom Bali dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1.*Goodness Of Fit Employee Engagement* dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Waterbom Bali

Indikator *Goodness Of Fit*	Yang Disarankan	Hasil model Penelitian	Keputusan
Chi Square	Kecil	173,756	
DF	Positif	104	Diterima
GFI	≥ 0,90	0,901	Diterima
Probabilitas	> 0,05	0,000	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,819	Marginal
CFI	≥ 0,90	0,960	Diterima
TLI	≥ 0,90	0,934	Diterima
NFI	≥ 0,90	0,910	Diterima

Sumber: Data diolah

Dengan melihat hasil *goodness of fit*, maka model penelitian sudah terlihat fit karena sebagian besar kriteria *goodness of fit* telah terpenuhi, hanya probabilitas dan AGFI saja yang marginal, sehingga pengujian hipotesis sudah dapat dilakukan dan hasilnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Model Persamaan Struktural *Employee Engagement* dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Waterbom Bali

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis tentang *Employee Engagement* dan Motivasi pengaruhnya terhadap KepuasanKerja dan Kinerja Karyawan di Waterbom Bali dilakukan dengan mengamati nilai *estimate* dan *probability (p)* hasil estimasi *regression weight* model persamaan struktural. Apabila nilai p lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima.

Tabel 2. *Regression Weights Employee Engagement* dan Motivasi pengaruhnya terhadap KepuasanKerja dan Kinerja Karyawan di Waterbom Bali

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan_Kerja	<---	Employee_Engagement	,034	,149	,227	,821	par_16
Kepuasan_Kerja	<---	Motivasi	,330	,401	,821	,412	par_17
Kinerja	<---	Employee_Engagement	,203	,063	3,221	,001	par_18
Kinerja	<---	Motivasi	,312	,101	3,079	,002	par_19
Kinerja	<---	Kepuasan_Kerja	,027	,029	,939	,348	par_20

Sumber: Data diolah

Hipotesis 1, yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee engagement* terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali adalah ditolak. Dikarenakan nilai p *(probability)* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,821> 0,05

Hipotesis 2, yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali adalah ditolak. Dikarenakan nilai p *(probability)* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,412> 0,05

Hipotesis 3, yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali adalah diterima. Dikarenakan nilai p *(probability)* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,01<0,05

Hipotesis 4, yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali adalah diterima. Dikarenakan nilai p *(probability)* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,02 < 0,05

Hipotesis 5, yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali adalah ditolak. Dikarenakan nilai p *(Probability)* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,348> 0,05

Tabel 3. *Squared Multiple*

	Estimate
Kepuasan_Kerja	,011
Kinerja	,559

Sumber: Data diolah

Dari tabel 3, besarnya kontribusi konstruk eksogen yaitu *Employee engagemet* dan motivasi terhadap konstruk endogen yaitu kepuasan kerja sebesar 1,10% sedangkan sisanya 98,90% dipengaruhi oleh variabel atau konstruk lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan besarnya kontribusi konstruk eksogen yaitu *employee engagement*, motivasi dan kepuasan kerja terhadap konstruk endogen yaitu kinerja sebesar 55,90% sedangkan sisanya 44,10 dipengaruhi oleh variabel atau konstruk lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh *Employee engagement* terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali

   Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee engagement* terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali adalah ditolak. Dikarenakan nilai p *(probability)* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,821> 0,05. Di Waterbom Bali *employee engagement* atau keterikatan karyawan terhadap perusahaan sangatlah baik namun karena kepuasan kerja yang lemah dari karyawan, terbukti dari banyaknya jumlah *turn over* karyawan yaitu karena tidak adanya jenjang karir yang jelas maka *employee engagement* dapat dikatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan

kerja di Waterbom Bali. Hasil penelitian ini tidak didukung oleh McLeod (2009) yang menyatakan bahwa *Employee engagement* merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaatnyata bagi organisasi dan individu. Hasil penelitian ini juga tidak didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Lamidi (2010) dimana hasil penelitiannya yaitu *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dosen dan karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja

   Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali adalah ditolak. Dikarenakan nilai p *(probability)* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,412 > 0,05.

   Hasil penelitian ini tidak didukung oleh teori Manullang (dalam Zulkarnain, 2014) seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan. Hasil penelitian ini juga tidak di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu (2010) telah mendukung pernyataan diatas dengan hasil penelitiannya Variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival, dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

3. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

   Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali adalah diterima. Dikarenakan nilai p *(probability)* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,01<0,05

   Hasil penelitian ini didukung oleh teori Robinson *et al.* (dalam Robertson dan Cooper, 2010) memberikan definisi *engagement* sebagai "sikap positif yang ditunjukan karyawan terhadap organisasi dannilai perusahaan. Seorang karyawan yang terikat (*employee engaged*) memiliki kesadaran terhadap bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk keuntungan organisasi. Kesadaran bisnis yang dimiliki oleh karyawan akan membuatnya memberikan upaya terbaik mereka dalammeningkatkan kinerja mereka. Mereka sadar bahwa kinerja perusahaan sangatdipengaruhi oleh kinerja mereka.

   Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Paramarta dan Laswitarni (2015) dengan hasil penelitiannya *Employee Engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawandi PT. Circleka Indonesia Utama-Regional Bali.

   Hasil penelitian ini juga didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2010) yang hasilnya membuktikan bahwa *Employee Engagement* sangat berhubungan dengan *outcome* kinerja perusahaan.

   Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Rusdin (2013) dengan hasil penelitiannya yaitu Keterikatan Karyawan secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan kinerja perusahaan pada BUMN di Indonesia. Hal ini

dapat ditelusuri dengan mengamati keterikatan kognisi, emosional, dan perilaku manajer selaku karyawan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja berbasis total *performance scorecard* pada BUMN di Indonesia.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
   Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali adalah diterima. Dikarenakan nilai *p (probability)* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,01<0,05
   Hasil penelitian ini didukung oleh teori Thoha (2004) mengatakan bahwa perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya di rangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi, kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan, keinginan, dorongan, semangat atau impuls. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat. Selain itu konsep motivasi digunakan untuk menunjukkan arah perilaku.
   Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) dengan hasil penelitiannya yaitu Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka HO ditolak dan Ha ditolak.

5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
   Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali adalah ditolak. Dikarenakan nilai *p (probability)* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,348 > 0,05.

Hasil penelitian ini tidak didukung oleh teori Robbins (2009) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya.

Penelitian tersebut diatas tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dermawan dkk (2012) dengan hasil penelitiannya yaitu Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0,568. Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakanoleh pegawai, maka akan semakin baik pulakinerja pegawai tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara *Employee engagement* terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali. Dikarenakan nilai *p (probability)* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,821> 0,05
2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Motivasi terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali. Dikarenakan nilai *p (probability)* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,412 > 0,05

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali. Dikarenakan nilai *p (probability)* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,01<0,05
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali. Dikarenakan nilai *p (probability)* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,02 < 0,05
5. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali. Dikarenakan nilai *p (Probability)* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,348 > 0,05

Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan simpulan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasi penelitian didapat indikasi titik lemah variabel motivasi ditunjukkan pada indikator kebutuhan rasa aman yaitu belum adanya jaminan masa depan yang lebih baik dari perusahaan oleh sebagian karyawan. Diharapkan dari kebutuhan rasa aman bisa diatasi seperti dengan adanya dana pensiun setelah masa kerja habis atau jaminan hari tua.
2. Dari hasil penelitian didapat indikasi titik lemahvariabel kinerja ditunjukkanpada indikator Kehandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaanyang disyaratkan dengan supervisi minimum, jadi dapat dikatakan bahwa sebagian besar dari karyawan tersebut sudah cakap namun perlu di tingkatkan lagi dan konsistensi terhadap kinerja, sehingga kehandalan dalam pelayanan menjadi lebih akurat, benar dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Moh. 2012. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi 4. Liberty. Yogyakarta.

Byars, Llloyd L and Rue, Leslie W. 2006. *Human Resource Management.* 8 edition. Mc. Graw-Hill. North America.

Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jilid 1&2, PT. Indeks. Jakarta Barat.

Dermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiartha Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen: Strategi Bisnis dan Kewirausahaan.* 6 (2).

Gallup, 2010. Employee Engagement. *http://www.gallup.com/consulting/52/employee engagement.aspx.*

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2, Cetajan ke-18. BPFE. Yogyakarta.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo. Jakarta.

Kartika, Endo Wijaya dan Kaihatu, Thomas, S. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.* 12 (1): 100-112.

Lamidi. 2010. Efek Moderasi Kepemimpinan pada Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.* 10 (2): 190 – 200.

Mahesa, Deewar. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.

Mathis, Robert L. dan Jackson, John M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.

McLeod, D. Clarke N. 2009. *Engaging for Success: Enhancing performance through employee engagement*. BIS. London.

Nusatria, S dan Suharmono. 2011. Employee Engagement: Antesedent dan Konsekuensi (Studi pada Unit CS. PT. Telkom Indonesia Semarang). *Undip. ac.id*.

Paramarta, Wayan Arya dan Laswitarni, Ni Ketut. 2015. Kepemimpinan, Kompensasi dan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Circleka Indonesia Utama-Regional Bali). *Prosiding: Seminar Nasional Hasil Penelitian Meningkatkan Mutu Penelitian Bidang Manajemen Perguruan Tinggi*, ISBN 978-602-73172-0-8, Unit Penelitian STIMI "Handayani" Denpasar.

Rachmawati, Meida. 2010. *Employee engagement* sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan. *International Journal of Business and Management.* 5 (12).

Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Robertson, Ivan T. dan Cooper, Cary L. 2010. Full Engagement: The Integration of Employee Engagement and Pshycological Well-Being. *Leadership & Organizational Development Journal*. 31 (4): 324-336.

Rusdin, 2013. Keterikatan karyawan dan kontribusinya dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis.* 04 (01).

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. STIE YKPN. Yogyakarta.

Strauss, G, & Sayles, L.R. 1996. *Manajemen Personalia: Segi Manusia dalan Organisasi*, Terjemahan Grace. M.Hadikusuma dan Rochmulyati Hamzah, Jilid I. Pusaka Binaman Pressindo. Jakarta.

Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Waryanto, Budi dan Millafati, Yuan Astika. 2006, Transformasi Data Skala Ordinal ke Interval Dengan Menggunakan Makro Minitab. *Jurnal Informatika Pertanian*. 15: 881-895.

Zulkarnain, Sherry Hadiyani. 2014. Peranan Komitmen Organisasi dan *E*mployee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. *Jurnal Psikologi.* 41 (1): 19 – 35.