

*CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
PT PP LONDON SUMATERA DOLOK ESTATE LIMA PULUH

**Tiara Ismawati**

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sain, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan  
e-mail : tiaraismawati9@gmail.com

**Rizal Ahmad**

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sain, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan  
e-mail : rizalahmad180471@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis analisis faktor konfirmatori dari keterlibatan karyawan di PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh, menggunakan tujuh variabel independen (kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, budaya organisasi, lingkungan kerja non-fisik, kompensasi, kepuasan kerja dan pekerjaan. karakteristik). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Probability sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan di PT PP London Sumatera Dolok Lima Puluh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Teknik analisis data adalah Analisis Faktor konfirmatori dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya dua variabel yang lulus uji faktor, yaitu kepuasan kerja dan komunikasi internal yang mempengaruhi Keterlibatan Karyawan dengan nilai eigen di atas, yaitu 3,568 untuk faktor 1 dan 1,189 untuk faktor 2. Pengujian hipotesis secara simultan yaitu kepuasan kerja dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,495 yang berarti bahwa 49,5% keterlibatan karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepuasan kerja dan komunikasi internal.

**Kata Kunci:** Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract**

This study aims to examine and analyze the confirmatory factor analysis of employee engagement at PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh, using seven independent variables (transformational leadership, internal communication, organizational culture, non-physical work environment, compensation, job satisfaction and job characteristics). The sampling technique in this study was Probability sampling. Data collection was done by distributing questionnaires to employees at PT PP London Sumatera Dolok Lima Puluh. The sample in this study amounted to 60 employees. Data analysis techniques are confirmatory Factor Analysis and multiple linear regression. The results of this study indicate that only two variables that pass the test factors, namely job satisfaction and internal communication that affect Employee Engagement with the eigenvalues value above, which is 3.568 for factor 1 and 1.189 for factor 2. Hypothesis testing simultaneously influences job satisfaction and influential internal communication significant to employee engagement. Adjusted R Square value of 0.495 which can be called the coefficient of determination which in this case means 49.5% employee engagement can be obtained and explained by job satisfaction and internal communication

**Keywords:** Management Information System, Work Environment, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi dimaksudkan sebagai unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang, yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinu untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan pengertian tersebut dikemukakan oleh Robbins (dalam Shaliha 2017:3). Tolak ukur dari keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi selalu berkaitan dengan sumber daya manusianya. *Engagement* merupakan ekspresi yang dimiliki seseorang atau pekerja berkaitan dengan perilaku dan tugasnya yang menghubungkan pekerjaannya dengan eksistensi personal dan peran diri secara keseluruhan. *Employee engagement* didefinisikan sebagai keterlibatan dan kepuasan individu serta antusiasme terhadap pekerjaan, Sambrook (dalam Bardin 2016:31). Para karyawan yang terlibat dalam pekerjaan dan berkomitmen terhadap perusahaan akan bekerja untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan dengan tercapainya produktivitas yang tinggi dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Masalah yang terjadi terhadap *employee engagement* ini selalu saja merujuk pada kesenjangan antara kenyataan yang ada dilapangan dengan harapan yang dibuat oleh perusahaan, bahwa karyawan seharusnya dapat lebih memaksimalkan potensi dalam melakukan pekerjaannya. *Engaged* pada diri tiap karyawan dibutuhkan untuk dapat merealisasikan itu semua, namun pada kenyataannya yang terjadi adalah kebanyakan dari karyawan justru terkesan menyepelkan pekerjaannya.

Masih terdapat beberapa karyawan yang ditemukan sedang mengobrol hal diluar lingkup pekerjaan yang tidak menimbulkan ide dan kreatifitas guna memajukan perusahaan. Selain itu, kurangnya dukungan dari pihak atasan terhadap karyawan dalam mengembangkan kemampuan karyawan. Selanjutnya, kurangnya kedisiplinan yang dimiliki, sehingga masih ada beberapa karyawan yang sering mengalami keterlambatan, kejadian tersebut menggambarkan karyawan yang sudah mulai mengabaikan budaya organisasi. Kepala divisi harusnya menjadi contoh dalam menjalankan dan mendukung kegiatan yang diadakan perusahaan, namun dalam kasus ini ada kepala divisi yang jarang bergabung bersama karyawan untuk mengikuti kegiatan. Masalah lain terdapat pada kegiatan operasional kantor, banyak karyawan yang merasa pekerjaan yang mereka lakukan terlalu monoton dan sedikit dari mereka yang merasa tertantang dengan pekerjaan yang diberikan. Beberapa karyawan cenderung membawa masalah pribadi dalam pekerjaan sehingga menimbulkan hubungan yang kurang harmonis. Terakhir tidak sesuainya pemberian kompensasi pada pembayaran upah lembur karyawan membuat kepuasan kerja karyawan menurun.

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta dalam sebuah kelompok masyarakat, membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya organisasi (*organization culture*) telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu. Karena itu, sejauh mana budaya dalam memahami kehidupan organisasi masih perlu diuji secara empiris.

Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional yang mampu untuk mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Komunikasi internal dapat dikatakan sebagai sarana pertukaran informasi dalam organisasi. Pertukaran informasi yang dilakukan oleh pihak manajemen, pemegang saham, dan karyawan yang ada di perusahaan. Di Lonsom komunikasi internal yang terjadi masih kurang efektif karena masih ada komunikasi di luar lingkup pekerjaan dan organisasi. Kompensasi dimaknai sebagai penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Manajer harus mengetahui karakteristik-karakteristik, standar-standar dan kemampuan manusia dalam setiap pekerjaan karena setiap pekerjaan membutuhkan persyaratan pendidikan, umur, jenis kelamin, pengalaman, bakat dan minat serta pengalaman yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, kompensasi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement*. Berdasarkan penelitian Murnianita (2012:14-15) dijelaskan bahwa untuk membentuk sikap *engagement* pada karyawan ada 3 faktor yang harus diperhatikan perusahaan yaitu organisasi, manajemen dan kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Sebagai salah satu perusahaan yang telah berkembang, PT PP London Sumatera dituntut untuk selalu menunjukkan kinerja yang baik, maka harus mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang membuat para karyawan tetap semangat dan nyaman dalam bekerja.

Dalam rangka mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Telah menjadi kewajiban dari setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi *engagement* karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal, Rachel (2015:27).

## 2. TINJAUAN LITERATUR

### A. *Employee Engagement*

*Employee engagement* merupakan pengembangan dari dua konsep terdahulu, yaitu komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB/Perilaku Organisasi Karyawan). Konsep *employee engagement* memiliki kesamaan dengan kedua konsep terdahulunya dan kadang definisinya sering tumpang tindih. *Employee engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, *passionate*, *energetic*, dan berkomitmen dengan pekerjaan.

Menurut Kahn (2013:13) *Employee engagement* merupakan gagasan multidimensional. Karyawan dapat secara emosi, kognitif, dan perilaku positif yang diarahkan pada hasil organisasi (Shuck dan Wollard. 2015:3). *Employee engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan/atau secara emosi terhubung dengan orang lain. Disisi lain, melepaskan diri dari tugas kerja dan menarik diri secara sadar dan penuh perasaan, (Luthans dan Peterson. 2013:13).

Istilah *Employee engagement* di paparkan oleh Macey *et al* (2016:14) yaitu menunjukkan seseorang fokus pada tujuan dan energi, yang merupakan bukti dari adanya inisiatif, penyesuaian diri, usaha dan ketahanan individu terhadap organisasi.

### Ciri-ciri *Employee Engagement*

Menurut Macey *et al.*(2016:7) bahwa karyawan yang memiliki *engagement* terhadap pekerjaannya memiliki beberapa ciri, yaitu:

1. Karyawan akan bekerja dan berfikir secara positif dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan akan berusaha melihat peluang dan mengambil tindakan yang sesuai dengan tujuan perusahaan tempat ia bekerja.
2. Karyawan akan memperluas cara berfikir mereka disesuaikan dengan tujuan utama perusahaan. Fokus pada keberhasilan bisnis perusahaan akan menjadi fokus utama karyawan dalam bekerja.
3. Karyawan proaktif meningkatkan keterampilannya untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja yang berdampak pada kemajuan bersama dengan perusahaan.
4. Tantangan dalam pekerjaan tidak akan membuat karyawan menyerah dengan pekerjaannya.

5. Karyawan akan berusaha untuk beradaptasi dengan perubahan yang dinamis, baik dari lingkungan internal perusahaan maupun eksternal perusahaan dan selalu menyesuaikan diri dengan tujuan utama perusahaan.

#### **Indikator *Employee Engagement***

Menurut Maylet & Winner (2016:7), pengukuran tingkat *Employee Engagement* dapat dilakukan dengan menggunakan kombinasi dari 4 elemen pada setiap individu karyawan, yaitu :

1. Kebanggaan (*Pride*), yaitu menciptakan rasa bangga pada karyawan karena telah terlibat dalam kemajuan perusahaan.
2. Kepuasan (*Satisfaction*), yaitu menciptakan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.
3. Dukungan (*Advocacy*), yaitu membuat karyawan merasa mendapatkan dukungan dari segala aspek (atasan, rekan kerja, bawahan, keluarga)
4. Komitmen (*Commitment*), yaitu menciptakan keinginan dalam diri karyawan untuk bertahan di perusahaan tersebut.

#### **B. Kepemimpinan Transformasional**

Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi paradigma baru dalam globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional. Menurut Cavazotte et al. (dalam Darsana dan Putra 2017:152) pemimpin transformasional memiliki kecerdasan dan kepribadian yang dimana menimbulkan pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui komunikasi mereka dengan karyawan.

Adapun dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional sebagai berikut, Bass dan Avolio (dalam Sari dkk 2012:4):

1. *Idealized influence*, yaitu pemimpin berperilaku sebagai model bagi bawahannya, biasanya dihormati dan dipercaya, cenderung karismatik, perumusan visi dan misi jelas, memperoleh dukungan serta kepercayaan dari bawahan atau rekan kerja.
2. *Inspirational motivation*, yaitu pemimpin berperilaku dengan tujuan untuk memberi motivasi dengan inspirasi terhadap orang-orang disekitarnya, mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan slogan-slogan untuk memfokuskan usaha mengungkapkan sesuatu yang penting secara sederhana.
3. *Intellectual stimulation*, yaitu pemimpin menstimulasi usaha bawahannya untuk berlaku inovatif dan kreatif, pembatasan masalah dan pendekatan dari situasi lama dengan cara yang baru, menggalakkan penggunaan kecerdasan, mengutamakan rasionalitas dan melakukan pemecahan masalah secara teliti.
4. *Individual consideration*, yaitu pemimpin memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor dan memberikan nasihat

#### **C. Komunikasi Internal**

Komunikasi internal dalam organisasi terjadi antara manajer dengan karyawan. Menurut Balakrishan dan Masthan (2013:231) komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi baik secara informal dan formal antara pihak manajemen dan karyawan. Untuk menciptakan komunikasi internal harus adanya kelancaran, nilai penting dan kemanfaatan dalam komunikasi oleh atasan, teman sekerja dan bawahan, kejelasan sumber komunikasi, informasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan (tidak lebih/tidak kurang), ketersediaan informasi yang dibutuhkan bagi karyawan berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan, kelengkapan media informasi dan adanya kesadaran atau pengakuan dari pihak perusahaan akan nilai-nilai dari arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik atasan dengan para karyawan.

Menurut Balakrishan dan Masthan (dalam Udhiyanah 2016:74) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu:

1. Bijaksana dan kesopanan, yaitu berkomunikasi dengan menggunakan pilihan kata yang tepat.
2. Penerimaan umpan balik, yaitu penerimaan tanggapan dari pesan atau isi pesan yang disampaikan.
3. Berbagi informasi, yaitu memberikan informasi baik informasi kemajuan maupun permasalahan yang ada kepada rekan sekerja maupun pimpinan.
4. Memberikan informasi tugas, yaitu menyampaikan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugas.
5. Mengurangi ketidakpastian tugas, yaitu menyampaikan informasi yang jelas dan lengkap mengenai pelaksanaan tugas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

#### **D. Budaya Organisasi**

Robbins dan Judge (2011: 520) menegaskan “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain”. Secara umum, suatu perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang yang memiliki berbagai latar belakang, kepribadian, emosi, dan ego. Hasil dari penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk suatu budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kasatuan orang-orang (*beliefs*) dan nilai-nilai yang sama.

Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter dalam Shaliha (2017:16):

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya per orang.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya dari pada bekerjasama.
7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

#### **E. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, Sutrisno (2010:118). Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan. Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Adapun yang menjadi indicator untuk lingkungan kerja non fisik meliputi, Sutrisno (2010:119):

1. Hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan.  
Hubungan kerja yang harmonis adalah hubungan yang terjalin baik antara karyawan dengan bawahan, dimana bawahan menghormati atasan dengan sepenuh hati, sebaliknya pimpinan memperlakukan karyawannya dengan adil tanpa ada tindakan sewenang-wenang.
2. Hubungan yang harmonis antar karyawan  
Hal ini akan berguna untuk menjalin kerjasama dan kekompakan dalam bekerja. Hubungan baik yang terjalin akan sangat membantu untuk menumbuhkan dan menjaga semangat kerja karyawan untuk bekerja.

#### **F. Kompensasi**

Werther and Davis (dalam Kadarisman 2012:1) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Perusahaan harus melihat karyawan sebagai sumber daya dasar dalam melakukan perbaikan dan penyempurnaan, termasuk dalam sistem kompensasinya. Hal penting yang perlu dilakukan perusahaan adalah menciptakan proses kompensasi yang menghubungkan pertumbuhan dan perkembangan karyawan dengan kapasitas perusahaan untuk menciptakan proses kompensasi jangka panjang yang menguntungkan dua pihak.

Menurut Simamora (2014:93) indikator kompensasi karyawan yaitu:

- a. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan
- b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
- c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
- d. Fasilitas yang memadai.

#### **G. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima Robbins (dalam Rachel 2015:9). Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

Robbins (dalam Rachel 2015:15) kepuasan kerja diukur melalui parameter yang meliputi indikator sebagai berikut:

1. Hubungan baik di lingkungan kerja, yaitu adanya hubungan supervisi, hubungan sosial di antara karyawan dan kemampuan beradaptasi dengan sarana pekerjaan.
2. Kemampuan utilitas, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan sikap karyawan terhadap kebijakan kepemimpinan, kebijakan peraturan jam kerja, kesempatan untuk berkreasi dan peluang promosi karir.
3. Kebijakan kesejahteraan, yaitu kebijakan yang menimbulkan efek kepuasan karyawan pada sistem pengupahan, pemberian tunjangan dan insentif. Kebijakan kesejahteraan tersebut diukur dari persepsi karyawan terhadap sistem pengupahan, besarnya upah sesuai dengan beban, pemberian tunjangan, serta sistem insentif dan gaji lembur.
4. Perhatian perusahaan pada masalah keamanan kerja berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan, kesehatan, dan keselamatan kerja dan sarana yang menunjang.

#### **H. Karakteristik Pekerjaan**

Hackman dan Oldman (dalam Prastowo 2011:21) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan,

prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Menurut Hackman dan Oldman (dalam Robbins 2010:120) terdapat lima karakter inti yang mempengaruhi *critical psychology states*, yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik pekerjaan.

1. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*)

Tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerjaan bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.

2. Identitas tugas (*task identity*)

Tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.

3. Arti tugas (*task significance*)

Tingkat sampai mana suatu pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.

4. Otonomi (*autonomy*) tingkat dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keleluasan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.

5. Umpan balik (*feedback*)

Tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung keefektifan kinerjanya.

### **Hubungan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.**

McBain (dalam Leung dan Wijaya 2013:426) salah satu faktor yang mendukung terbentuknya *employee engagement* adalah budaya perusahaan. Budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan terbagi menjadi dua konsep dari sudut pandang karyawan perusahaan. Konsep sudut pandang budaya tersebut ialah budaya yang sesuai harapan dan budaya yang tidak sesuai harapan. Budaya yang sesuai harapan adalah budaya yang diinginkan oleh karyawan perusahaan dan budaya yang tidak sesuai harapan adalah budaya yang tidak seperti diinginkan oleh karyawan perusahaan. Ketika budaya perusahaan sesuai harapan karyawan maka *engagement* dari karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya ketika budaya dalam perusahaan tersebut tidak sesuai harapan dari karyawan maka *engagement* dari karyawan akan rendah. Hal ini senada dengan penelitian oleh Akbar (2013) dalam *Journal of Social and Industrial Psychology* bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi *employee engagement*, sebaliknya semakin buruk budaya organisasi maka semakin rendah pula *employee engagement*.

H<sub>1</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

### **Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Engagement* PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.**

Muhdar (2015:297) Kepemimpinan transformasional memotivasi pengikutnya untuk bekerja melebihi harapan, lebih banyak mencurahkan perhatian dan waktu untuk pekerjaannya dan membuat para bawahan menjadi lebih *engaged* serta peduli pada pekerjaannya. Hernowo (2016) dalam tesisnya telah melakukan sebuah riset untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement*. Hasilnya mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*, dijelaskan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional yang dikarakteristikan muncul dan terasa praktik implementasinya terutama untuk aspek *inspirational motivation* dan *intellectual stimulation*. Lebih lanjut Kurniasih dkk (2017), menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi pengaruh terhadap *employee engagement* sebesar 0,520 (*R Square*).

H<sub>2</sub> : Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

#### **Hubungan Komunikasi Internal Terhadap *Employee Engagement* PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.**

Komunikasi internal sangat penting karena berhubungan langsung dengan pekerjaan sehari-hari, instruksi-instruksi pekerjaan atau *feedback* yang diterima karyawan terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat meningkatkan *engagement* karyawan dengan meningkatkan kualitas dari komunikasi di dalam perusahaan. Menurut Balakrishnan dan Mashtan (dalam Margaretha dan Kartika 2016:503) karyawan yang merasa *engaged* merasa keberadaannya dalam organisasi bermakna untuk kehidupannya hingga menyentuh tingkatan terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja organisasi, komunikasi merupakan prioritas utama penggerak *employee engagement*, dua faktor penggerak utama adalah karyawan memiliki kesempatan untuk didengar dan merasa mendapatkan informasi yang cukup mengenai apapun yang terjadi dalam organisasi.

H<sub>3</sub> : Komunikasi internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

#### **Hubungan Kompensasi Terhadap *Employee Engagement* PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.**

Gill (2012:68) mendefinisikan karyawan yang *engaged* adalah seorang karyawan yang telah mendapatkan kompensasi yang baik dan karyawan tersebut merasa memiliki keselarasan dengan perusahaannya. Maka dari itu, manajemen kompensasi yang diberikan sebagai imbalan bagi karyawan dengan tujuan memenuhi dan memuaskan kebutuhan karyawan perlu dikelola dengan baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bardin (2016) membuktikan bahwa adanya pengaruh sistem kompensasi terhadap *employee engagement*, menghasilkan 78.2% *employee engagement*. Hasil uji hipotesis adanya pengaruh secara parsial (uji t) kompensasi finansial langsung (gaji dan bonus) dan kompensasi non-finansial (pekerjaan) memberikan pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

H<sub>4</sub> : Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

#### **Hubungan Karakteristik Pekerjaan Terhadap *Employee Engagement* PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.**

Pekerjaan dengan tingkat karakteristik kerja yang tinggi memperlengkapi individu-individu dengan ruang dan insentif untuk membawa diri mereka ke dalam pekerjaannya atau menjadi lebih *engaged* Kahn (dalam Susanti & Meily 2013:4) Dari perspektif SET (*Social Exchange Theory*), dapat membuktikan bahwa ketika para karyawan yang diperlengkapi dengan tantangan dan pemerdayaan pekerjaan akan merasa berkewajiban untuk membalas dengan tingkat keterikatan yang lebih tinggi. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa *employee engagement* merupakan keterikatan dan keterlibatan karyawan dalam diri dan organisasinya yang terdiri dari aspek kognitif dan sosial dalam diri karyawan tersebut. Karyawan yang lebih mengetahui karakteristik pekerjaannya akan lebih menguasai apapun yang terkandung dalam pekerjaannya tersebut, sehingga akan lebih mudah untuk lebih terlibat dan terikat pada setiap hal pekerjaan spesialisnya yang ada dalam organisasi tempat mereka bekerja. Bila mereka telah mampu menguasai apa yang mereka kerjakan dengan baik, mereka akan memberi lebih banyak kemampuan kognitif dan sosialnya terhadap organisasi. Mempertegas pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *employee engagement*, Nusatria (2011) telah

membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap *employee engagement*. Namun guna memperkuat hasil dari penelitian ini, peneliti tidak mengesampingkan kemungkinan bahwa tidak ada pengaruh yang diberikan oleh karakteristik pekerjaan terhadap *employee engagement*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kurnianingrum (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap *employee engagement*.

H<sub>5</sub> : Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

#### **Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Employee Engagement* PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.**

Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan sebab sebagian besar aktivitas pegawai berada di dalam lingkungan kerja disekitarnya. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap peran karyawan didalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja non fisik dapat dikatakan baik jika karyawan merasakan kenyamanan dan keamanan di dalam melakukan pekerjaan tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Seperti yang dikemukakan oleh Murnianita (dalam Restuhadi dan Sembiring 2017:2532) untuk membentuk sikap *engagement* pada karyawan ada 3 faktor yang harus diperhatikan perusahaan yaitu organisasi, manajemen dan kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Restuhadi dan Sembiring (2017) dalam uji simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* 28,2%, sedangkan sisanya sebesar 71,8% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

H<sub>6</sub> : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

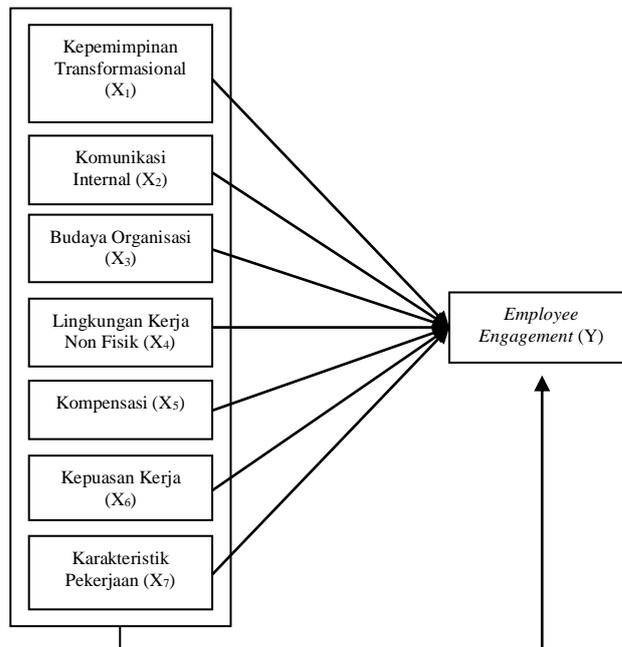
#### **Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement* PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.**

Abraham (2012), bahwa kunci dari menciptakan karyawan *engaged* adalah dengan memenuhi kepuasan kerja karyawan, dikarenakan karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan melakukan pekerjaan mereka dengan sangat baik. Beriringan dengan hasil penelitian dari Rachel (2015) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *employee engagement*.

H<sub>7</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

### 3. KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka berfikir ini secara terinci akan menjelaskan dan menunjukkan secara teoritis hubungan antara setiap variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, untuk menyusun hipotesis atas penelitian yang menentukan pengaruh atau hubungan, perlu dikemukakan kerangka pemikiran.



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual di atas menjelaskan variabel Budaya organisasi, Kepemimpinan transformasional, Komunikasi internal, Kompensasi, Karakteristik pekerjaan, Lingkungan kerja non fisik, dan Kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

### 4. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan asosiatif. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui faktor manakah (budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, kompensasi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja) yang relevan dalam mempengaruhi *employee engagement* pada PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh. Serta untuk menganalisis dan mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh, melalui Analisis Factor (*Confirmatory Factor Analysis*).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sebanyak 150 orang karyawan. Metode pemilihan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan menggunakan rumus yang dikembangkan oleh *Isaac dan Michel* menjadi 60 orang karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

**1. Analisis Factor (*confirmatory Factor Analysis*)**

Dilakukan analisis faktor yang bertujuan untuk menemukan suatu cara meringkas informasi yang ada dalam variabel asli (awal) menjadi satu set dimensi baru atau variate (faktor) Rusiadi dkk (2015:241) dengan rumus :

$$X_i = B_{i1} F_1 + B_{i2} F_2 + B_{i3} F_3 + \dots + V_{\mu i}$$

Dimana,

$X_i$  = Variabel ke-i yang dibakukan

$B_{ij}$  = Koefisien regresi parsial yang untuk variabel i pada *commonfactor* ke-j

$F_j$  = *Commonfactor* ke-i

$V_i$  = Koefisien regresi yang dibakukan untuk variabel ke-i pada faktor yang unik ke-i

$\mu_i$  = Faktor unik variabel ke-i

**2. Ordinary Least Square (OLS)**

Secara matematis dapat diformulasikan sebagai berikut Rusiadi dkk (2015:202):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana,

$Y$  = *employee engagement*

$X_1$  dan  $X_2$  = variabel bebas

$a$  = Konstanta

$b_1$ - $b_4$  = Koefisien regresi

$e$  = *error term*

Untuk menguji signifikansi variabel bebas dan variabel terikat dilakukan uji F dan uji t. Untuk melihat kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dilakukan uji determinasi  $R^2$ . Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS Versi 22.

**5. HASIL PENELITIAN**

**Hasil Uji *Confirmatory Factor Analysis***

Communalities		
	Initial	Extraction
Budaya Organisasi	1,000	,510
Kepemimpinan Transformasional	1,000	,595
Komunikasi Internal	1,000	,684
Kompensasi	1,000	,540
Karakteristik Pekerjaan	1,000	,596
Lingkungan Kerja Non Fisik	1,000	,657
Kepuasan Kerja	1,000	,630
<i>Employee Engagement</i>	1,000	,545

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2018)

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil extraction menunjukkan secara individu seluruh variabel dinyatakan memiliki kontribusi yang melebihi 50% atau 0,5. Namun kelayakan selanjutnya harus diuji dengan variance explained

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,568	44,597	44,597	3,568	44,597	44,597
2	1,189	14,862	59,459	1,189	14,862	59,459
3	,935	11,692	71,151			
4	,723	9,036	80,187			
5	,526	6,576	86,764			
6	,461	5,765	92,528			
7	,319	3,983	96,512			
8	,279	3,488	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2018)

Pada tabel di atas diketahui hasil total variance explained diketahui bahwa hanya 2 komponen variabel yang menjadi faktor mempengaruhi *employee engagement*. *Eigenvalues* menunjukkan kepentingan relative masing-masing faktor dalam menghitung varians ke 7 variabel yang dianalisis. Dari tabel di atas terlihat bahwa hanya ada 2 faktor yang terbentuk, karena kedua faktor memiliki nilai total angka eigenvalues masih di atas 1, yakni 3,568 untuk faktor 1 dan 1,189 untuk faktor 2, sehingga proses *factoring* seharusnya berhenti pada 2 (dua) faktor saja atau dua variabel yang akan ikut dalam analisis selanjutnya.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
Budaya Organisasi	,709	,083
Kepemimpinan Transformasional	-,155	,756
<b>Komunikasi Internal</b>	,303	<b>,769</b>
Kompensasi	,640	,361
Karakteristik Pekerjaan	,300	,712
Lingkungan Kerja Non Fisik	,635	,504
<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>,793</b>	-,030
<i>Employee Engagement</i>	,525	,519

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2018)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa 2 faktor adalah jumlah yang paling optimal, maka dapat dilihat dalam tabel *component matrix*. Proses penentuan variabel mana akan masuk ke faktor yang mana, dilakukan dengan melakukan perbandingan besar korelasi pada setiap baris. Berdasarkan hasil nilai component matrix diketahui bahwa dari 7 faktor, maka yang layak untuk mempengaruhi *employee engagement* adalah 2 faktor yang berasal dari kepuasan kerja dan komunikasi internal.

### Hasil Uji Ordinary Least Square (OLS)

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	,225	2,268	
Kepuasan Kerja	,393	,084	,444
Komunikasi Internal	,406	,082	,472

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2018)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,225 + 0,393 X_1 + 0,406 X_2 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai *Employee Engagement* (Y) adalah sebesar 0,225.
- Jika terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 1, maka *Employee Engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,393 (39,3%) dengan asumsi variabel lain tetap.
- Jika terjadi peningkatan komunikasi internal sebesar 1, maka *Employee Engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,406 dengan asumsi variabel lain tetap.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	66,466	2	33,233	29,941	,000 <sup>b</sup>
Residual	63,268	57	1,110		
Total	129,733	59			

- a. Dependent Variable: *Employee Engagement*  
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2018)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 29,941 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,16 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$ . Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepuasan kerja dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	,099	,921
Kepuasan Kerja	4,685	,000
Komunikasi Internal	4,972	,000

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2018)

Berdasarkan tabel diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,685 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,00 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 4,685 > t_{tabel} 2,00$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee engagement*. Selanjutnya,  $t_{hitung}$  sebesar 4,972 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,00 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 4,972 > t_{tabel} 2,00$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menyatakan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee engagement*.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 <sup>a</sup>	,512	,495	1,05355

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,495 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 49,5% *employee engagement* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepuasan kerja dan komunikasi internal. Sedangkan sisanya 100% - 49,5% = 50,5% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti disiplin, kompetensi dan lain-lain.

## 6. PEMBAHASAN HIPOTESIS

Berdasarkan hasil pengujian faktor (CFA) dari ke tujuh variable X yaitu budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kompensasi, karakteristik pekerjaan, komunikasi internal, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja yang mempengaruhi *Employee Engagement*, hanya terdapat dua faktor yang **lulus uji faktor yaitu Kepuasan kerja dan Komunikasi internal** dengan nilai eigenvalues diatas 1(satu). Maka, kepuasan kerja menjadi X1 dan komunikasi internal menjadi X2 untuk kemudian dilakukan pengolahan data lebih lanjut menggunakan Regresi Linear Berganda guna mengetahui besar pengaruhnya terhadap *Employee Engagement*.

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Kepuasan kerja merupakan variabel bebas yang telah lulus uji faktor dengan nilai eigenvalues sebesar 3,568, teruji dan dapat diterima berdasarkan hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 4,685 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* tetap pada PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh. Rachel (2015:27) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi *engagement* karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Abdulwah ab s. Bin shmailan mengenai *The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement* yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement*, Kepuasan kerja membuat bisnis berjalan dengan baik dan meningkatkan tingkat produktivitas serta peningkatan karir.

### 2. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap *Employee Engagement*

Komunikasi Internal merupakan variabel bebas yang telah lulus uji faktor dengan nilai eigenvalues sebesar 1,189 , teruji dan dapat diterima berdasarkan hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 4,972 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*

tetap pada PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh. Guest dan Conway (dalam Balakrishnan dan Masthan 2013:34) menjelaskan bahwa komunikasi itu sangat penting karena berhubungan langsung dengan pekerjaan sehari-hari, instruksi-instruksi pekerjaan atau *feedback* yang diterima karyawan terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Afidhatul Udhiyanah (2016) mengenai Pengaruh komunikasi internal terhadap *employee engagement* yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara komunikasi internal terhadap *employee engagement*.

### 3. Pengaruh kepuasan Kerja dan komunikasi internal Terhadap Employee Engagement

Hasil dari uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar sebesar 29,941 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,16 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$ . Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepuasan kerja dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komunikasi internal dapat mempengaruhi *employee engagement*, kepuasan kerja karyawan merupakan suatu yang sangat penting sekali yang perlu diperhatikan bagi perusahaan sehingga pada akhirnya karyawan mampu memberikan kontribusi kerja yang baik. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan komunikasi internal karena apabila terjalin komunikasi yang baik antar anggota perusahaan maka dampaknya para anggota perusahaan akan mampu bekerja secara team maupun individu dengan baik.

## 7. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai *confirmatory factor analysis* terhadap *employee engagement* pada PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh, dari ke tujuh variabel (budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, karakteristik pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja non fisik, komunikasi internal, dan kepuasan kerja) yang diuji menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* hanya terdapat dua variabel yang lulus uji faktor yaitu kepuasan kerja dan komunikasi internal yang berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dengan nilai eigenvalues diatas , yaitu 3,568 untuk faktor 1 dan 1,189 untuk faktor 2, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan berupa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komunikasi internal terhadap *employee engagement* pada PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh secara simultan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,495 menunjukkan terdapat hubungan yang sedang antara kepuasan kerja dan komunikasi internal terhadap *employee engagement*.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komunikasi internal terhadap *employee engagement* pada PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh secara parsial

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak manajemen dan pimpinan PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh harus memperhatikan segala kebutuhan karyawan, sehingga karyawan merasa memiliki hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja dan pada akhirnya *Employee engagement* mampu mempengaruhi karyawan untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaannya sehingga terwujud tujuan yang telah ditetapkan oleh PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh. Adapun hal yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen ialah melaksanakan kegiatan *Gathering* diluar perusahaan sebagai bentuk kebutuhan rohani karyawan sehingga diharapkan semangat dalam menjalankan pekerjaan menjadi lebih tinggi.

2. Kepuasan kerja merupakan variabel yang lemah pengaruhnya terhadap *employee engagement* dibandingkan komunikasi internal, sehingga PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh perlu lebih memperhatikan hal tersebut karena apabila karyawan memiliki kepuasan kerja tinggi maka karyawan akan melakukan pekerjaan mereka dengan sangat baik. Adapun hal yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen dan pimpinan ialah dengan memberikan penghargaan baik secara langsung ataupun tidak langsung secara tepat terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan.
3. Bagi peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sample yang lebih besar. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan variabel-variabel independent lain yang dapat mempengaruhi variable dependent seperti motivasi, *reward*, *personalresources* dan variabel-variabel lain yang mempengaruhi *employee engagement*

### DAFTAR PUSTAKA

- Abraham S. 2012. Development of employee engagement programme on the basis of employee satisfaction. *Journal of economic development, management, IT, finance, and marketing*. 4(1):27-37.  
[http://www.gsmi\\_jgb.com/documents/v4%20employee%20p03%20susan%20abraham20development%20of%20employee%20engagement.pdf](http://www.gsmi_jgb.com/documents/v4%20employee%20p03%20susan%20abraham20development%20of%20employee%20engagement.pdf). diunduh pada Senin, 02/03/2018, 14:00 wib.
- Akbar, R, Muhammad. 2013. Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (studi pada karyawan PT Primatexco Indonesia). *Journal of social and industrial psychology*. Vol. 2, no. 1, pp. 10-18.
- Arikunto, Suharsini. 2013. *Prosedur penelitian, Suatu pendekatan praktik*. Jakarta:PT Rineka Cipta
- Asang, Sulaiman. 2012. *Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas: Perspektif Organisasi Publik*. Surabaya:Brilian Internasional.
- Bardin, Nurcahyani. 2016. Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Engagement Karyawan Pt Hero Supermarket Tbk. Program Sarjana Ahli Jenis Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Balakrishnan, C., & Masthan, D. 2013. Impact of Internal Communication On Employee Engagement – a study at Delhi international airport. *International journal of scientific and research publications*, 3(8).
- Darsana, Wayan Agus., dan Made Surya Putra. 2017. Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Ayodya Resort. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana, Bali.
- Dessler, G. 2011. *Human Resource management*. (12th ed.). Prentice-Hall, USA
- Gill PS. 2012. *An Investigation of Employee Engagement and Business Outcomes at an Engineering Services Firm [diseriasi]*. Michigan [US]: Eastern
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok:Rajagrafindo Persada.
- Kadarisman M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kular, Sandeep dkk. 2008. *Employee Engagement: A Literatre Review*.Kingston University, London.
- Leung, Jason, dan Deddy Wijaya. 2016. Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement dengan perceived organizational support sebagai variable intervening. Program manajemen perhotelan. Universitas Kristen petra, Surabaya

- Lutviyanti, Lely. 2012. Pengaruh Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Xyz. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Margaretha, Ines dan Diana Kartika. 2016. Analisa pengaruh komunikasi internal, intrinsic rewards dan recognition terhadap employee engagement. Program manajemen perhotelan fakultas ekonomi. Universitas Kristen petra, Surabaya.
- Mckenna, Eugene. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Terjemahan Toto Budi Susanti. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Michigan University. [Internet]. [diunduh 02/03/2018 20.00 wib].  
<https://commons.emich.edu/cgi/viewcontent.cgi?c=theses.pdf>
- Muhdar, H.M. 2015. "The influence of spiritual intellegency, leadership, and organizational culture on organizational citizenship behavior and employee engagement (a study of Islamic band in makasar, south sulawesi provience, indonesia)". The international journal of business and management. Vol. 3, issue 1, pp. 297-314
- Munawaroh. 2011. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja guru. Journal business and economic, vol.16, no.2, pp. 136-144.
- Muflih, Ikmal Nur. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Murniarta, F.B. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement (Studi kasus diPT PLN (Persero) Pusdiklat. Magister Manajemen Universitas Indonesia. Bandung.
- Nusatricia, S. 2011. Employee engagement: Antesedan dan Konsekuensi (Studi pada unit CS PT Telkom Indonesia Semarang). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rachmawati, Meida.2013. Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan. STIE Salatiga, Salatiga.
- Robbins and judge, T. A. 2012. Organizational behavior (ed. 15). Prentice hall. New York.
- Robbins, Stephen P dan Coullter, Mary.2010. Management (Manajemen) Jilid 2. Jakarta:Erlangga.
- Rusiadi, Nur Subiantoro, dan Rahmat Hidayat. 2015. Metode Penelitian, manajemen akuntansi dan ekonomi pembangunan. Medan: USU Press
- Sari, tiurma yustisa, Daniel A. W. Pattipawe, dan agustina kurniasih. 2016. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap employee engagement dan dampaknya terhadap organizational citizenship behavior. Universitas mercu buana, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Bandar Maju
- Shmailan, Abdulwahab Bin. 2016. *The Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance and Employee Engagement: An Explorative Study. Issues in Business Managemenr and Economic* Vol. 4 (1), pp. 1-8. Jubail Industrial College, Saudi Arabia.
- Simamora, H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Cetakan Kedua. Yogyakarta:STIE YKPN
- Shaliha, Mar'atu. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Makassar. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Kedua. Prenada Media Group. Jakarta.
- Udhiyanah, Afidatul. 2016. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap *Employee Engagement* di Perum BULOG Divre Jatim, Fakultas Psikologi dan Kesehatan. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya.

- Ulfa, Nadhia Maria. 2013. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan *Employee Engagement* di PT ICS (istana cipta sembada) Banyuwangi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Umar, Nimran. 2011. Perilaku organisasi. Surabaya:Citra Media.
- Vermont, Department. 2016. *Analysis Of State Of Vermont Employee Engagement Survey Result-2015*.Vermont Department Of Human Resource, Amerika.
- [www.londonsumatra.com/showarticle.aspx?id=99](http://www.londonsumatra.com/showarticle.aspx?id=99) diakses pada hari selasa, 06/03/2018 pukul 10.48 wib
- Yulk, Gary. 2010. Kepemimpinan dalam organisasi. Edisi kelima. Jakarta: PT Indeks