

Employee Engagement dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan yang ada di Salatiga dan sekitarnya dimasa Pandemi Covid-19

Christiana Hari Soetjningsih^{*)}, Daniel Adhi Prasetyo²

Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana

*Corresponding author, e-mail: soetji_25@yahoo.co.id

Received April 24, 2021;

Revised Month DD, 20YY;

Accepted September 14, 2021;

Published Online September 14, 2021

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author

Abstract: *Changes in working methods in new conditions with work from home have created several new problems for some employees, from limited work tools, workplaces, to poor network access to carry out remote work activities. The hypothesis of this study is a significant positive correlation between employee engagement and employee performance at companies in salatiga and around it. This research is a quantitative correlation with the total number of participants was 30 people at companies in salatiga and around it with data retrieval using purposive sampling technique. Data analysis using Pearson's product moment correlation technique. The results by correlation test shows $r = 0.717$, with p value = 0.000 ($p < 0.05$). The results indicated that there is a significant positive correlation between employee engagement and employee performance on company employees. It means that the higher employee engagement higher employee performance on company employees and the other way around.*

Keywords: *Employee engagement; Employee performance; Work from home*

Indonesian Abstract: *Perubahan metode kerja dalam kondisi yang baru dengan work from home menimbulkan beberapa permasalahan baru bagi beberapa karyawan, dari masalah keterbatasan alat kerja, tempat kerja sampai dengan akses jaringan yang kurang bagus untuk melakukan kegiatan kerja jarak jauh. Hipotesis penelitian ini adalah adanya hubungan positif dan signifikan antara employee engagement dan Kinerja karyawan pada perusahaan yang ada di salatiga dan sekitar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan pada perusahaan yang ada di salatiga dan sekitarnya dengan pengambilan data menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan teknik korelasi product moment dari Pearson. Hasil uji korelasi didapatkan $r = 0.717$, dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara employee engagement dan kinerja karyawan pada karyawan perusahaan. Ini berarti bahwa semakin tinggi employee engagement, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada karyawan perusahaan, dan sebaliknya.*

Kata kunci: *Keterikatan karyawan; Kinerja karyawan; Kerja jarak jauh*

How to Cite: Christiana Hari Soetjningsih^{*)}, Daniel Adhi Prasetyo². 2021. Employee Engagement dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan yang ada di Salatiga dan sekitarnya dimasa Pandemi Covid-19. JIBK Undiksha, V.12 (02): pp. 197-204, DOI: 10.23887/jibk.v12i2.34044

Pendahuluan

Pada tahun 2020 ini, dunia digemparkan oleh adanya pandemi yang membuat bingung seluruh dunia. pandemi ini diakibatkan oleh adanya virus yang bernama Covid-19 (*CoronaVirus Disease-2019*). dengan adanya wabah ini, aktivitas di setiap negara menjadi kacau. akibat dari pandemi ini mengacaukan aktivitas pada berbagai sektor, salah satu sektor yang paling terimbas oleh dampaknya ialah sektor ekonomi. banyak perusahaan-perusahaan di dunia mengalami penurunan pendapatan dari adanya pandemi ini. Selain penurunan pendapatan kegiatan perusahaan juga di batasi, dengan mengutamakan protokol kesehatan. Selain itu perusahaan-perusahaan yang diizinkan tetap beroperasi juga dibatasi, tidak seluruh perusahaan diizinkan beroperasi secara bebas. bagi perusahaan yang beroperasi wajib mematuhi protokol kesehatan yang ada. untuk mengatasi hal ini perusahaan membentuk pembagian kegiatan kerja karyawannya. Sebagian karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut ada yang dirumahkan sementara dan ada juga yang bekerja di rumah WFH (*Work From Home*).

Perubahan metode kerja ini menimbulkan beberapa permasalahan baru bagi beberapa karyawan, dari masalah keterbatasan alat kerja, tempat kerja sampai dengan akses jaringan yang kurang bagus untuk melakukan kegiatan kerja jarak jauh. Kebijakan untuk kerja dari rumah memiliki dampak positif maupun negatif. Satu sisi, kerja dari rumah dapat memberikan fleksibilitas waktu bagi pekerja sehingga menghasilkan keseimbangan hidup yang lebih baik (Crosbie & Moore, 2004). Namun disisi lain kondisi rumah belum tentu mempunyai alat kerja yang lengkap seperti dikantor. Selain itu, kerja dari rumah juga memberikan keuntungan bagi perusahaan karena biaya operasional yang dikeluarkan untuk pekerja semakin berkurang. Seperti tagihan listrik, tagihan air dan tagihan telepon.

Dalam mengambil kebijakan *work from home* ada yang menjadi beban kepada karyawan yaitu produktivitas, dalam penelitian sebelumnya dijelaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh adanya fasilitas sosial. Menurut (Forsyth, 2010; Zajonc, 1965). Fasilitas sosial merupakan kecenderungan terjadi peningkatan produktivitas pekerja ketika sedang bekerja dengan orang lain daripada ketika bekerja sendirian atau bekerja dirumah.

Menurut Prawirosentono (2015), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 dan etika. Dari pendapat-pendapat tersebut bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang (karyawan) pada saat melakukan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan standar yang dipengaruhi oleh masing-masing perusahaan atau organisasi. intinya, kinerja karyawan ditinjau dari kualitas kerja, kuantitas kerja serta ketepatan waktu karyawan tersebut dalam bekerja. Dimensi yang dimiliki pekerjaannya kinerja karyawan bisa memicu persaingan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik bisa memaksimalkan, yang juga menjadikannya lebih unggul dibandingkan para pesaing. Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik, akan mudah untuk mencapai tujuannya. Alasan kemudahan dalam mencapai tujuannya ialah karena perusahaan tersebut akan bisa bekerja sama dengan karyawannya secara optimal dalam mencapai tujuan tersebut. Perusahaan pada masa pandemi ini tentu membutuhkan kinerja karyawan yang baik.

Adanya kinerja karyawan sangat menentukan pencapaian perusahaan atau targetnya perusahaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal agar bisa *growth up* (pertumbuhan perusahaan). Kinerja karyawan dalam kondisi yang baru ini dengan *work from home*, dalam penilaiannya karyawan dikerjakan dengan cepat, sangat responsif dalam hubungan antar karyawan ataupun pimpinan. Dalam *work from home* biasanya dilihat hasil pengerjaan dan pembuktian bahwa memang dalam kondisi kerja di rumah. Mengenai pekerjaan *work from home* itu sangat dinilai kesiapan dan memang dalam jam kerja kantor. Keterlibatan karyawan tidak hanya dengan karyawan tetapi juga dengan pemimpin maka *employee engagement* merupakan kontributor yang sangat penting dari keberhasilan suatu perusahaan (Ayers, 2006).

Employee engagement (keterlibatan karyawan) merupakan tugas vital utama yang mendorong kinerja, prestasi, dan peningkatan yang konsisten bagi karyawan sepanjang tahun (Adhitama dan Riyanto, 2020). Keterlibatan karyawan bukan hanya slogan - ini memiliki hubungan yang jelas dengan organisasi yang meningkatkan pencapaian. Efisiensi dan produktivitas penting untuk kemajuan dengan persaingan pasar yang sangat ketat (Riyanto, Ariyanto & Lukertina, 2019). Semua organisasi pasti akan berusaha sekuat tenaga untuk membenahi bentuk dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik (Riyanto, Sutrisno & Ali, 2017).

Employee engagement merupakan kontributor yang sangat penting dari keberhasilan suatu perusahaan (Ayers, 2006). Namun berbanding terbalik dengan pernyataan tersebut, masih mudah ditemukan di banyak negara tingkat *employee engagement* yang rendah. Dilaporkan oleh New York Times (2014), sebuah studi Gallup pada tahun 2013 menemukan bahwa hanya sebesar 13 persen karyawan di 142 negara yang merasa engaged di tempat kerja mereka (Schwartz & Porath, 2014), termasuk di Indonesia, tercatat sebesar 15 persen karyawan merasa engaged dengan perusahaan dimana mereka bekerja (AONHewitt, 2013). Karyawan yang *engaged* akan memiliki keinginan untuk terikat yang menimbulkan gairah terhadap pekerjaannya, bersedia untuk mengorbankan lebih banyak tenaga dan waktu demi pekerjaannya, dan menjadi lebih proaktif dalam mencapai tujuan pekerjaannya (Macey, Schneider, Barber & Young, 2009). Hasil studi yang dilakukan Taleo Research (2009) menemukan bahwa karyawan dengan *engagement* tinggi 38 persen lebih mungkin untuk memiliki produktivitas di atas rata-rata dan dua kali lebih mungkin untuk memiliki kinerja yang baik. Robinson, Perryman & Hayday (2004) memberikan definisi *engagement* sebagai “sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi dan nilai 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.

Penelitian ini menangkap GAP dari penelitian sebelumnya yang dilakukan Defra Yudha dan Harry Theozard Fikri (2015) Kesimpulan dari penelitian ini adalah semua variabel pendorong *employee engagement* berpengaruh langsung terhadap indikator *employee engagement* dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semua indikator *employee engagement* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan karyawan memberikan 63 persen pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai pengaruh tidak langsung dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan tertinggi adalah pada dimensi ekspektasi kerja. Sedangkan skor terkecil pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap kinerja karyawan adalah dimensi jumlah opini dan kemajuan dalam pekerjaan.

Selanjutnya ada penelitian dari Herawati, Sayuti, Widarti & Setiawan (2020) Hubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan dinyatakan positif dan signifikan. Cyntia Mahadika dan Moch Aminudin Hadi (2018) keterlibatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jolin Permata Buana. Ada pengaruh antara keterikatan kinerja terhadap kinerja karyawan, yaitu berdasarkan Anton Rustono (2010), Shindie A, Muhammad S, dan Lindawati (2015), Meida Rachmawati (2010), Nabilah Ramadhan (2013), Dwi Indah Retnoningtyas (2014), Siti Haerani (2013), Hay Group (2001). Tetapi, hanya penelitian Fransiskus Aprilian yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik dan ingin meneliti kembali penelitian mengenai hubungan *employee engagement* dengan kinerja karyawan di masa pandemic Covid-19 pada Perusahaan yang ada disalatiga dan sekitar dikarenakan masih adanya hasil yang berbeda meliputi positif dan negatif. Adapun ditambahnya dengan kondisi Covid-19 membuat penelitian ini melihat fenomena yang sedang berlangsung apakah ada korelasi antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan di masa pandemic Covid-19 pada Perusahaan yang ada disalatiga dan sekitar.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode penelitian yaitu penelitian korelasional. Partisipan penelitian adalah karyawan pada Perusahaan yang ada disalatiga dan sekitar yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang digunakan oleh peneliti untuk menentukan sampel adalah karyawan pada Perusahaan yang ada disalatiga dan sekitar.

Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala *employee engagement* dan skala penilaian kinerja. Skala kinerja disusun berdasarkan indikator dari Teori Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) sebanyak 35 item yang terdiri dari kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketetapan waktu, ketidakhadiran, kemampuan bekerja sama. Skala ini memiliki 35 aitem pertanyaan dengan 35 aitem *favorable*. Alat ukur *employee engagement* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Utrecht Work*

Engagement Scale (UWES) yang disusun oleh Schaufeli (2002) sebanyak 20 item yang terdiri dari tiga aspek yaitu *vigor, dedication, dan absorption*. Skala ini memiliki 20 aitem pertanyaan dengan 20 aitem *favorable*. Pengujian reabilitas dan seleksi aitem (daya diskriminasi) pada penelitian ini menggunakan data *try out* terpakai. Kedua skala ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari 4 pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S) dan Sangat Sesuai (SS). Untuk aitem *favorable* skor yang untuk SS adalah 4, S adalah 3, TS adalah 2 dan STS memiliki skor 1.

Analisis data dengan menggunakan teknik korelasi produk moment untuk menguji hipotesis hubungan *employee engagement* dan kinerja karyawan. Analisis data dibantu SPSS 25.0 *for windows*. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Pengujian reliabilitas menggunakan uji Alfa Cronbach dilakukan untuk instrumen yang memiliki jawaban benar lebih dari 1 (Adamson & Prion,2013). Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, uji linieritas menggunakan ANOVA. Uji korelasi pada penelitian ini menggunakan teknik *pearson correlation*, dengan asumsi data terdistribusi normal. Apabila asumsi data terdistribusi tidak normal maka akan menggunakan teknik *spearman rho*.

Hasil dan Pembahasan

Tingkat kinerja karyawan dari 30 subjek yang berbeda-beda mulai dari tingkatan sangat rendah sampai sangat tinggi. Pada kategori sangat rendah didapati persentase 0%, kategori rendah 7%, kategori tinggi 50%, dan kategori sangat tinggi 43% . Tingkat *employee engagement* dari 30 subjek yang berbeda-beda mulai dari tingkatan sangat rendah sampai sangat tinggi. Pada kategori sangat rendah didapati persentase 0%, kategori rendah 3%, kategori tinggi 47%, dan kategori sangat tinggi 50%.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi ($p > 0,005$) yang didapat dari analisa menggunakan program IBM SPSS 25. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil yang menunjukkan skala *employee engagement* ($K-S-Z = 0.130, p= 0,200, p > 0,05$) dan skala kinerja karyawan ($K-S-Z = 0,129, p = 0,200, p > 0,05$) hal ini berarti kedua variabel terdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|---|----------------|---------------------|---------------------|
| | | EE | KK |
| N | | 30 | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 64.47 | 44.37 |
| | Std. Deviation | 8.807 | 5.617 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .130 | .129 |
| | Positive | .063 | .129 |
| | Negative | -.130 | -.071 |
| Test Statistic | | .130 | .129 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} | .200 ^{c,d} |

Uji linearitas ($p > 0.05$) yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara kedua variabel. Uji linearitas dilakukan dengan melihat nilai F. Nilai ($F = 1,381$) dan memiliki signifikansi sebesar 0,318 ($p > 0,005$). Berarti bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 2. Uji Linearitas

ANOVA Table

| Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----|-------------|---|------|
|----------------|----|-------------|---|------|

| | | | | | | |
|---------------|--------------------------|---------|----|---------|--------|------|
| Between | (Combined) | 801.467 | 20 | 40.073 | 3.178 | .039 |
| Groups | Linearity | 470.586 | 1 | 470.586 | 37.315 | .000 |
| | Deviation from Linearity | 330.881 | 19 | 17.415 | 1.381 | .318 |
| Within Groups | | 113.500 | 9 | 12.611 | | |
| Total | | 914.967 | 29 | | | |

Uji korelasi yang digunakan adalah uji korelasi teknik *pearson correlation*. Hal ini karena uji syarat normalitas terpenuhi. Dari output SPSS terlihat $r = 0,717$ dengan signifikan 0,000 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi *employee engagement*, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada Pada karyawan pada Perusahaan yang ada disalatiga dan sekitar kemudian sebaliknya.

Tabel 2. Uji Korelasi

| Correlations | | | | |
|--------------|----|---------------------|-------|-------|
| | | | EE | KK |
| Pearson | EE | Pearson Correlation | 1 | .717* |
| | | Sig. (1-tailed) | . | .000 |
| | | N | 30 | 30 |
| | KK | Pearson Correlation | .717* | 1.000 |
| | | Sig. (1-tailed) | .000 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya korelasi positif signifikan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan pada karyawan pada Perusahaan yang ada disalatiga dan sekitar dimana $r = 0,717$, $r^2 = 0,514$ dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement*, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada karyawan. pada Perusahaan yang ada disalatiga dan sekitar. Sebaliknya semakin rendah *employee engagement*, maka semakin rendah kinerja karyawan pada karyawan Perusahaan yang ada disalatiga dan sekitar. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, data menunjukkan rata-rata partisipan penelitian memiliki *employee engagement* yang tinggi dan kinerja karyawan yang tinggi.

Hal ini dihubungkan dengan uraian yang telah dijabarkan sebelumnya bahwa, faktor kepuasan karyawan saja pada saat ini sudah dianggap kurang memadai bagi perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan. Bisa saja terjadi karyawan yang memiliki kepuasan tinggi, justru tidak termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang terbaik. Sebagian di antaranya justru santai-santai dalam pekerjaannya atau justru meninggalkan pekerjaannya. Lebih dari sekedar kepuasan kerja, karyawan diharapkan mempunyai engagement, suatu keterlibatan, keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki (*ownership*) terhadap pekerjaan dan perusahaan (Simanjuntak, 2011).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Defra Yudha dan Harry Theozard Fikri (2015) juga terdapat bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan partisipan yang berbeda tetap menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel. Robinson et al. (2004) menyatakan bahwa Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi dan karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. (Ramadhan & Sembiring, 2014).

Demikian pula bahwa *employee engagement* memberikan sumbangan sebesar 51,4%, artinya 49,6% kinerja karyawan pada Perusahaan yang ada disalatiga dan sekitar masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain Adapun faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja menurut Winardi (1996) meliputi

motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan, lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif signifikan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan pada Perusahaan yang ada disalatiga dan sekitar. Dengan nilai korelasi (*r*) 0,717 dengan nilai signifikan 0,000. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement*, maka semakin tinggi kinerja karyawan Pada karyawan pada Perusahaan yang ada disalatiga dan sekitar. Sebaliknya semakin rendah *employee engagement*, maka semakin rendah kinerja karyawan pada Pada karyawan pada Perusahaan yang ada disalatiga dan sekitar.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

Perusahaan tetap mempertahankan *employee engagement* karyawan dan berusaha untuk terus meningkatkannya karena terbukti bahwa *employee engagement* memberikan efek yang positif terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan tetap menjaga keterikatan dengan karyawan, agar para karyawan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Upaya yang bisa dilakukan antara lain, membina dan menjaga hubungan antara pimpinan dengan karyawan agar tetap harmonis, pengadaan pelatihan atau *workshop*, serta ramah tamah atau *gatherin*.

Peneliti selanjutnya perlu untuk mengembangkan penelitian ini dengan penggalan data yang lebih mendalam dengan menggunakan metode kualitatif sehingga dapat melihat gambaran dari variabel yang ada. Memperbanyak jumlah subjek, mencermati faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi proses penelitian seperti tempat penelitian.

Ucapan Terimakasih

Ucapan terimakasih kepada dosen pembimbing, teman serta pihak-pihak yang membantu selama proses penelitian hingga selesai.

Refrensi

- Adamson, K. A., & Prion, S., (2013). Reliability: measuring internal consistency using Cronbach's α . *Clinical simulation in Nursing*, 9(5), e179-e180.
- Aditama, J., & Riyanto, S., (2020). Maintaining Employee Engagement and Employee Performance during Covid-19 Pandemic at PT. Koexim Mandiri Finance. *Journal of Research in Bussiness and Management*, 8(3).
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*.
- Arikunto, S. (2006). *Produser Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayers, J. B. (2006). *Handbook of supply chain management*. CRC Press.
- Azwar, S. (1998). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2001). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2003). *Metode Penelitian Cetakan Ke-enam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. *The peak performing organization*, 50.
- Baumruk, R. (2004). The missing link: the role of employee engagement in business success.
- Bernardin, J., & Russel, J.E.A. (1993). *Human Resource Management: An Experimental Approach*. Singapore: Mc Graw Hill Book Co.
- Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Klimoski, R. J. (2003). *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology, Vol. 12*. John Wiley & Sons Inc.

-
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology.
- Campbell, J. P. (1994). Alternative models of job performance and their implications for selection and classification. *Personnel selection and classification*, 35.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work-life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223.
- Dicke, C., Holwerda, J., & Kontakos, A. M. (2007). Employee engagement: What do we really know? What do we need to know to take action. *Center for Advanced Human Resource Studies*.
- Frank, F. D., Finnegan, R. P., & Taylor, C. R. (2004). The race for talent: Retaining and engaging workers in the 21st century. *Human resource planning*, 27(3).
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Herawati, Y., Sayuti, A. J., Widarti, G. A. O., & Setiawan, H. (2020). Keterkaitan antara keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan: kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi. *Akuntabel*, 17(2), 241-246.
- Hewitt, A. O. N. (2013). Trends in global employee engagement highlights. *Aon Hewitt report highlights*, 1-8.
- Kahn, W.A. (1990), "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, Vol. 33, pp. 692-724.
- Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora*, 4(2), 101-107.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2011). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage* (Vol. 31). John Wiley & Sons.
- Mahadika, C. (2019). Pengaruh keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada pt. Jolin permata buana kota batam. *Equilibria*, 5(1).
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work: Build a Culture of Employee Engagements with the Principles of Respect*. New York: McGraw-Hill.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley & Sons.
- Jackson, J. H., & Mathis, R. L. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rachmawati, M. (2014). Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan (International Journal Review). *Among Makarti*, 6(2).
- Murad, D. F., Hassan, R., Heryadi, Y., & Wijanarko, B. D. (2020). The Impact of the COVID-19 Pandemic in Indonesia (Face to face versus Online Learning). In *2020 Third International Conference on Vocational Education and Electrical Engineering (ICVEE)* (pp. 1-4). IEEE.
- Murphy, K. R. (1994). Toward a broader conception of jobs and job performance: Impact of changes in the military environment on the structure, assessment, and prediction of job performance. *Personnel selection and classification*, 85-102.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center pt. telekomunikasi indonesia, tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.
- Richman, A. (2006). Everyone wants an engaged workforce how can you create it. *Workspan*, 49(1), 36-39.
- Riyanto, S., Ariyanto, E., & Lukertina, L. (2019). Work life balance and its influence on employee engagement "Y" generation in courier service industry. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 25.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3).
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement*. Institute for Employment Studies.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The*
-

International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 30(7), 893-917.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.

Schwartz, T., & Porath, C. (2014). Why you hate work. *The New York Times Sunday Review*, 1.

Shaw, K. (2005). An engagement strategy process for communicators. *Strategic Communication Management*, 9(3), 26.

Siddhanta, A., & Roy, D. (2010). Employee engagement engaging the 21st century workforce.

Sugiyono, D. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, M. (2014). *Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif R&D cet. Ke-19*, Bandung: Alfabeta.

Taleo Research. (2009). *Alignment Drives Employee Engagement and Productivity*. Diakses pada Desember 20, 2020, sumber dari : <http://www.taleo.com>.

Winardi. (1996). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Bandung : Tarsito.

Yudha, D., & Fikri, H. T. (2017). Hubungan employee engagement dengan kinerja perawat rumah sakit di kota pariaman. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 6(1), 1-10.

Article Information (Supplementary)

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Copyrights Holder: Christiana Hari Soetjningsih¹⁾, Daniel Adhi Prasetyo²⁾, 2021

First Publication Right: JIBK Undiksha

<https://doi.org/10.23887/jibk.v1i2i2.34044>

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Word Count: