

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Telaah Pustaka.

##### 1. *Employee engagement*

###### a. *Pengertian Employee Engagement*

*Employee Engagement* merupakan keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan. Kata *employee* artinya adalah karyawan sedangkan *engagement* berarti keterikatan. Istilah *engagement* bisa digunakan dalam pekerjaan untuk menjelaskan apa yang terjadi ketika seseorang karyawan terikat pada pekerjaan, maka akan timbul suasana positif, bahkan bergairah dengan pekerjaannya, menjalankan perilaku sukarela, dan termotivasi mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Istilah *employee engagement* pertama kali diperkenalkan oleh William Kahn pada tahun 1990, yang menyatakan bahwa *engagement* adalah pemanfaatan diri anggota suatu organisasi untuk bekerja secara berkelanjutan dan ekspresi dari pribadi yang berfokus pada tugas dan berorientasi untuk mendapatkan promosi pekerjaan, kehadiran diri dalam segi fisik, kognitif, emosional, dan berperilaku aktif serta berkinerja tinggi.

Schaufeli dan Bekker (2004) dalam (Adi & Fithriana, 2018) mendefinisikan *employee engagement* adalah pemikiran positif yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan

dan di karakteristik kan dengan *vigor* (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami rasa antusiasme dan tantangan) dan *absorption* (konsentrasi dan senang dalam bekerja). Gallup (2013) memberi pengertian bahwa karyawan yang telah *ter-engage* memiliki karakter selalu ingin terlibat, memiliki antusiasme yang tinggi, berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya dan berkontribusi terhadap organisasi tempat bekerja dalam perilaku yang positif.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement***

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Menurut Bakker dan Demerouti dalam (Rizky, 2020) keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1) *Job resources* (sumber daya kerja)

*Job resource* diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, dan sosial serta organisasi pada pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya mengorbankan psikologis yang diberikan oleh karyawan dan memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

2) *Personal resources* (sumber daya pribadi)

*Personal resource* diartikan dengan evaluasi diri yang positif berpengaruh pada ketahanan mental individu serta mengacu pada pola kecerdasan emosional individu.

3) *Job demands* (tuntutan pekerjaan)

*Job demands* mempengaruhi *employee engagement* karena dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan akan dapat meningkatkan motivasi bekerja dan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan.

4) *Peers* (teman sebaya)

Teman sebaya yang mendukung pekerjaan dapat menjadikan seseorang merasa betah dalam bekerja dan meningkatkan rasa ikhlas dalam mengerjakan pekerjaannya

**c. Indikator *employee engagement***

Dimensi *employee engagement* menurut Schaufeli, et. al dalam (Fauziridwan, adawiyah, & ahmad, 2018), yaitu :

1) Aspek Vigor

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2) Aspek *Dedication*

Aspek *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki nilai *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena mendidiknya pengalaman

berharga, menginspirasi dan menantang. Di samping itu mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

### 3) Aspek *Absorption*

Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dapat melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Orang-orang yang memiliki nilai tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apa pun dikelilinginya terlupakan dan waktu terasa begitu cepat.

## 2. Komitmen Organisasi

### a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan dengan dua arti yang amat berbeda. Definisi pertama oleh Porter, Steers, Mowday, dan Boulian (1974) dan yang kedua oleh Becker (1960). Menurut Porter, dkk (1974) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Atau komitmen organisasi dianggap sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Di pihak lain, Becker (1960) menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam

garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Beberapa ahli juga berpendapat mengenai pengertian komitmen organisasi. O'reilly, C. and J. Chatman dalam (Yusuf & Syarif, 2017) mendefinisikan komitmen adalah kelekatan secara psikologi yang dirasakan oleh seseorang terhadap organisasinya, dan hal ini akan merefleksikan derajat di mana individu menghadapi karakteristik atau perspektif dari organisasinya. Davis dan Newstrom (1995) komitmen terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan, dan untuk keinginannya melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut.

Komitmen organisasional dapat juga dikatakan sebagai loyalitas karyawan, yang merupakan sebuah derajat seorang karyawan mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Hal ini juga dapat untuk mengukur karyawan untuk tetap bertahan di masa yang akan datang, dan kecenderungan positif yang muncul dari karyawan adalah catatan kehadiran yang baik, ketaatan pada kebijakan organisasi, dan menurunnya tingkat perputaran karyawan.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi**

Menurut Steers dalam (Yusuf & Syarif, 2017) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga faktor :

- 1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- 2) Keterlibatan, yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Loyalitas, yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Mowday, et. al (Stroh & Gregory B. Northcraft, 2002) menyebutkan sejumlah faktor yang dapat meningkatkan tingkat komitmen, yaitu :

- 1) Faktor pribadi. Kecenderungan karyawan untuk mengembangkan keterikatan yang stabil untuk organisasi.
- 2) Faktor organisasi. Karakteristik organisasi seperti kepedulian terhadap kepentingan karyawan atau kepemilikan karyawan.
- 3) Faktor nonorganizational utama yang meningkatkan komitmen adalah ketersediaan alternatif setelah pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi. Komitmen akan terjadi apabila karyawan (a) memiliki justifikasi eksternal cukup untuk pilihan awal mereka dan (b) pandangan pilihan sebagai relatif tidak dapat dibatalkan; yaitu, mereka percaya bahwa mereka tidak memiliki kesempatan berikutnya yang akan menjamin mereka mengubah pikiran mereka.

### **c. Indikator komitmen organisasi**

Tiga indikator komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge dalam (Yusuf & Syarif, 2017) adalah :

- 1) Indikator Komitmen afektif (*Affective Commitment*) perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya, meliputi:
  - a) Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi,
  - b) loyalitas terhadap organisasi,
  - c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi

- 2) Indikator Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, meliputi:
  - a) Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
  - b) Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
- 3) Indikator Komitmen normatif (*Normative Commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis, meliputi:
  - a) Kemauan bekerja
  - b) Tanggung jawab memajukan organisasi

### **3. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja atau yang biasa disebut *actual performance* atau *job performance* adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serata berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja.

Pengertian kinerja dikemukakan oleh beberapa ahli :

#### 1) Paul Hersey and Kenneth Blanchard

Mendefinisikan kinerja merupakan kemampuan dan motivasi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

2) Mangkunegara (2002:22)

Seseorang yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan hasil kerja yang baik disebut dengan kinerja.

3) Donnelly, Gibson and Ivancevich (1994)

Beliau mengatakan bahwa pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, merujuk pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas.

**b. Faktor Penting dalam Penilaian Kinerja Karyawan**

1) Kuantitas Kerja

Kuantitas pekerjaan dapat menunjukkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam mengukur produktivitas sumber daya manusia, maka karyawan hendaknya diberikan target yang akan dicapai untuk mengetahui seberapa besar nilai atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan.

2) Kualitas kerja

Proses karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat berbanding lurus dengan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan dalam mendelegasikan pekerjaan bagi karyawan hendaknya memberikan panduan yang jelas dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

3) Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Karyawan harus memiliki pengetahuan dan keahlian karena akan sangat berkaitan dengan kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan.

Pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan lewat pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4) Perencanaan Kegiatan

Untuk mencapai target yang telah ditetapkan maka karyawan maupun pimpinan perusahaan harus mempunyai standar yang bisa disebut dengan perencanaan. Hal ini sangat penting, karena karyawan dan pimpinan perusahaan akan sulit mengukur sejauh mana pekerjaan yang sudah tercapai jika tidak ada perencanaan.

#### 5) Otoritas (Wewenang)

Prawirosentono (1999:27) mengatakan dalam melakukan pekerjaan harus sesuai dengan kontribusinya yang diperintahkan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya dalam suatu organisasi formal adalah sifat dari suatu komunikasi yang disebut otoritas.

#### 6) Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku adalah pengertian disiplin menurut Prawirosentono (1999:27). Jadi disiplin adalah menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.

#### 7) Inisiatif

Perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang dihasilkan dari ide yang dibentuk dari daya pikir dan kreativitas.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir dalam (Rizky, 2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

#### 1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti semakin banyak karyawan memiliki kemampuan dan keahlian maka akan semakin baik kinerjanya.

#### 2) Pengetahuan

3) Karyawan yang memiliki pengetahuan lebih tentang pekerjaan akan memberikan hasil yang baik dalam melakukan pekerjaan. Artinya karyawan akan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan.

#### 4) Rancangan Kerja

Jika suatu pekerjaan sudah memiliki rancangan kerja yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut secara cepat dan tepat, dengan begitu para karyawan juga akan lebih mudah dalam menjalankan pekerjaannya.

#### 5) Kepribadian

Setiap karyawan memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Orang yang memiliki kepribadian baik cenderung mudah berkomunikasi dengan rekannya. Semakin baik kepribadian seseorang akan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

#### 6) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Peran perusahaan juga penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih optimal.

#### 7) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengatur karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Kepemimpinan yang baik akan lebih mudah meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena kepemimpinan yang baik akan mengayomi, mendidik dan membimbing karyawan yang akan berdampak pada keakraban emosional atasan dan bawahan.

#### 8) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan bagaimana perilaku seorang pemimpin dalam memimpin karyawannya.

#### 9) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan dan merupakan ciri khas suatu perusahaan. Budaya organisasi yang kuat akan menimbulkan keeratan emosional antar karyawan dan akan meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

#### 10) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan berupa perasaan nyaman dan senang saat berada di lingkungan perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh dalam proses penyelesaian pekerjaan.

#### 11) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

#### 12) Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan merupakan bukti keseriusan bekerja karyawan yang akan menghasilkan kinerja yang baik.

#### 13) Komitmen

Komitmen yang tinggi jika dimiliki karyawan akan memberikan dampak yang positif, jika karyawan berkomitmen tinggi karyawan akan bekerja secara optimal.

#### 14) Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan yang disiplin cenderung akan mengerjakan pekerjaannya secara optimal dan berdampak pada hasil *output* yang maksimal.

#### **d. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara dalam (Silaen, et al., 2021) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Mempunyai komitmen yang tinggi.
- 2) Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
- 3) Tujuan yang realistis dimiliki.
- 4) Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
- 5) Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan
- 6) Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

#### **e. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dalam (Silaen, et al., 2021), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2) Kuantitas Kerja

Jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain.

4) Efektivitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6) Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Penelitian dan Tahun Penelitian	Variabel yang Digunakan	Hasil
1	Andrian Noviardy dan Sabeli Aliya (2020) Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatra Selatan)	Variabel Independen: <i>Employee Engagement</i> , dan Komitmen Organisasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	1. Variabel <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng 2. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng 3. Variabel <i>Employee Engagement</i> dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng
2	Ahmad Shalahuddin (2018) Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Independen: Kompetensi, Komitmen Organisasional dan <i>Employee Engagement</i>	1. Kompetensi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak 2. Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

	PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak 3. <i>Employee Engagement</i> (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak
3	Renita Angraini dkk (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang	Variabel Independen : Komitmen Organisasi Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	1. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Enrekang

### C. Pengembangan Hipotesis

#### 1. Pengembangan Hipotesis

- a. *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Shalahuddin (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak” dengan hasil *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga menghasilkan:
- H1 : *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Renita Angraini dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang” dengan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga menghasilkan:

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. *Employee engagement* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari peneliti terdahulu yang dilakukan Andrian Noviardy dan Sabeli Aliyah (2020) yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris pada PT> Suryabumi Argolanggeng, Sumatera Selatan)” dengan hasil penelitian *employee engagement* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menghasilkan:

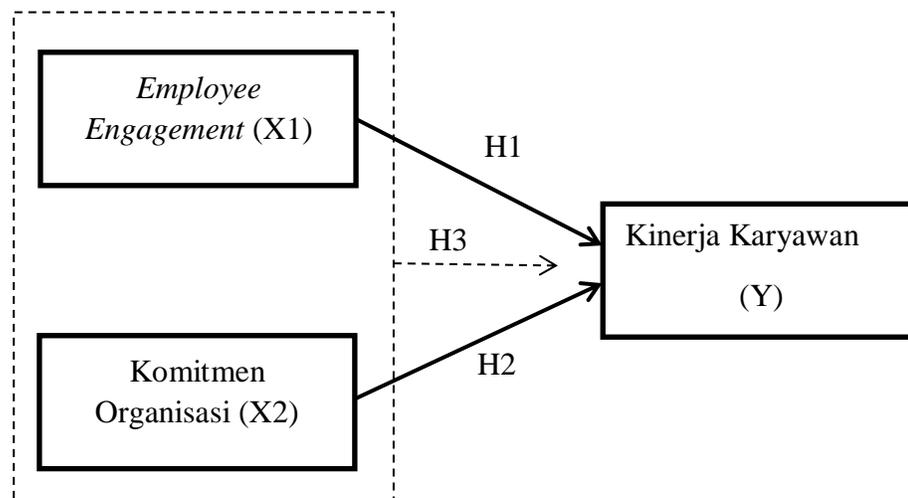
H3 : *Employee engagement* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Kerangka Berpikir

Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* (1992) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai

masalah penting. Kerangka berpikir dalam penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih (Sapto Haryoko, 1999) dalam (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan uraian di atas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.2 Kerangka Berpikir**

### 3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016, hal. 64).

Hipotesisnya sebagai berikut :

H1 : *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Employee Engagement dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan