

Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Capella Patria Utama Cabang Padang

Oktia Mufi Anisa^{1*}, Mardianto²

^{1,2} Universitas Negeri Padang

E-mail: oktiamufianisa05@gmail.com

A B S T R A K

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya tingkat *work engagement* yang ditunjukkan oleh sebagian karyawan PT. Capella Patria Utama Cabang Padang. Gejala yang tampak yakni kurangnya semangat kerja, kelalaian dalam penyelesaian tugas, serta perilaku tidak disiplin. Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan serius yang berpotensi menurunkan produktivitas dan menghambat pencapaian tujuan strategis Perusahaan. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif asosiatif yang meneliti pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Seluruh 60 karyawan PT. Capella Patria Utama Cabang Padang dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner berskala *Likert*. Ada dua metode yang digunakan dalam analisis data berupa deskriptif, dan inferensial. Sebelum menguji hipotesis, dilakukan uji normalitas dan uji linearitas. Penelitian ini memperoleh hasil di beberapa temuan penting; 1) Kinerja Karyawan: Majoritas karyawan PT. Capella Patria Utama Cabang Padang memiliki tingkat kinerja yang masih tergolong rendah; 2) Tingkat *Work Engagement*: Sebagian besar responden juga menunjukkan tingkat *work engagement* yang rendah; 3) Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja: Terdapat pengaruh signifikan *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Kontribusi *work engagement* dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan mencapai 51,6%, sebagaimana diindikasikan oleh nilai *Adjusted R-square*. Ini berarti sisa 48,4% variasi kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh variabel dalam model ini, tapi juga oleh faktor-faktor lainnya. Dengan demikian, temuan ini menekankan bahwa peningkatan *work engagement* adalah strategi krusial untuk mengoptimalkan kinerja individu di lingkungan kerja PT. Capella Patria Utama Cabang Padang.

Kata kunci: *workengagement; kinerjakaryawan; PT.CapellaPatriaUtama; psikologiindustri; sumberdayamanusia*

A B S T R A C T

This research was prompted by the low work engagement observed among some employees at PT. Capella Patria Utama Padang Branch. Apparent symptoms included a lack of work enthusiasm, negligence in task completion, and undisciplined behavior. This phenomenon indicated a serious problem with the potential to decrease productivity and hinder the achievement of the company's strategic goals. This quantitative associative study investigated the influence of work engagement on employee performance. All 60 employees of PT. Capella Patria Utama Padang Branch were sampled using a total sampling technique. Data were collected through observation, interviews, and Likert-scale questionnaires. Two methods were used for data analysis: descriptive and inferential. Before testing hypotheses, normality and linearity tests were conducted. The study yielded several important findings: 1) Employee Performance: The majority of employees at PT. Capella Patria Utama Padang Branch had a performance level that was still categorized as low; 2) Work Engagement Level: Most respondents also showed a low level of work engagement; 3) Influence of Work Engagement on Performance: There was a significant influence of work engagement on employee performance. Work engagement's contribution to explaining the variation in employee performance reached 51.6%, as indicated by the Adjusted R-square value. This means the remaining 48.4% of employee performance variation is determined not only by the variable in this model but also by other factors. Thus, this finding emphasizes that increasing work engagement is a crucial strategy for optimizing individual performance in the work environment of PT. Capella Patria Utama Padang Branch

Kata kunci: *workengagement; employeerperformance; PT Capella Patria Utama; Industrial Psychology; humanresouch*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM), terutama karyawan, adalah aset yang sangat berharga dan faktor utama yang menentukan kemajuan serta pertumbuhan perusahaan. Menurut Destha Kustya & Nugraheni (2020), pengembangan SDM adalah langkah strategis untuk memastikan kelangsungan

dan kesuksesan perusahaan, bahkan bisa dianggap sebagai modal penting yang dimiliki organisasi. Selain itu, kesuksesan suatu organisasi juga sangat bergantung pada kualitas dan kondisi SDM di dalamnya (Imawati & Amalia, 2011). Karyawan ialah aset yang sangat berharga bagi perusahaan karena mereka berperan sebagai penggerak utama dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lainnya (Hafidzunnur, 2021).

Pada karyawan, kinerja memiliki pengaruh langsung terhadap keberhasilan pencapaian tujuan karyawan. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil nyata dari kemampuan seseorang saat menjalankan tugas, serta merupakan pencapaian yang diraih oleh karyawan saat merampungkan pekerjaan yang ditugaskan oleh organisasi atau perusahaan (Ratnasari, 2019). Lalu baik buruknya kinerja memiliki ciri-ciri tertentu seperti yang disampaikan oleh Pace (2000) menyatakan bahwa karyawan dengan kinerja tinggi memiliki karakteristik tertentu, seperti menyukai pekerjaan dan tantangan, merasa kurang puas jika tugas yang diberikan terlalu ringan, senang menerima tanggapan atas prestasi yang dicapai, berupaya menemukan tugas yang lebih sulit, memiliki tanggung jawab pribadi, serta merasa puas atas hasil kerja yang dicapainya sendiri. Di sisi lain, (Simanjuntak, 2005) menyatakan pegawai dengan performa buruk cenderung memandang karir sebagai beban dan menjalankannya dengan paksaan.

Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan terkait kinerja karyawan adalah PT. Capella Patria Utama. Perusahaan ini bergerak dibidang distributor atau penyalur utama suku cadang dan perlengkapan *spare parts* sepeda motor dan mobil, yang memiliki banyak cabang salah satunya di Padang yang terletak di Jalan By pass KM6 Padang. Namun, berdasarkan survei pendahuluan pada 26 Juni 2024, teridentifikasi adanya isu kinerja yang perlu perhatian. Beberapa karyawan menunjukkan perilaku kurang fokus dan kurang teliti (bersikap ceroboh dan lalai) dalam menyelesaikan tugas, mengakibatkan banyak kesalahan dan sering melewati batas waktu yang ditentukan. Lebih lanjut, masalah absensi yang sering dan kurangnya semangat kerja juga terlihat, mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya menjadikan pekerjaan sebagai prioritas utama dan kurang memiliki dedikasi penuh atau rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yakni *work engagement*. Istilah ini merujuk pada tingkat keterikatan individu terhadap pekerjaannya, yang mencakup dimensi keterlibatan secara emosional, kognitif, dan fisik, dalam memenuhi tugas-tugasnya (Bakker et al., 2008). Sebagaimana diungkapkan oleh Saihudin (2019) menyatakan pengelolaan SDM yang baik sangat penting untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Pada karyawan PT Capella Patria Utama juga ditemukan indikasi tingkatan *work engagement* yang rendah. Hal ini terindikasi dari survei pendahuluan yang memperlihatkan bahwa perilaku karyawan di perusahaan tersebut mencerminkan kesesuaian dengan definisi *work engagement*, yaitu sikap positif terhadap pekerjaan yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan konsentrasi dalam menjalankan tugas. *Work engagement* pada karyawan terlihat saat ia mempunyai kemampuan dalam menempatkan kerjanya sebagai prioritas, baik untuk kepentingan pribadi maupun organisasi.

Work engagement juga memiliki dampak yakni munculnya peningkatan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Penelitian oleh Astari (2021) yang dilakukan di perusahaan otomotif roda empat PT. Megahputra Sejahtera Makassar menunjukkan gejala serupa, di mana selama periode 2018 hingga 2019 tercatat lebih dari 30 karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri, mencerminkan adanya *turnover intention* yang cukup tinggi dalam perusahaan tersebut. Menurut Chen, Hwang, et al (2014) mengatakan bahwa *turnover intention* merupakan situasi saat karyawan melaksanakan pemindahan karier di mana dirinya meninggalkan posisi sebelumnya untuk mencari peluang kerja baru yang menawarkan keuntungan lebih baik.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan dalam penelitian ini. Penelitian pertama dilakukan oleh Nurdyanti, T. (2022) dengan judul “Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purworejo.” Riset tersebut menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh sebab itu, hipotesis alternatif yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap kepuasan kerja pada pegawai BKPSDM Kabupaten Purworejo dapat diterima. Riset ini relevan dengan penelitian yang akan datang karena kesamaan variabel x, yaitu *work engagement*, serta penggunaan metode penelitian yang serupa. Perbedaannya terletak pada variabel

dependen; penelitian Nurdyanti memfokuskan pada kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada kinerja karyawan. Di samping itu, subjek yang dijadikan objek penelitian juga menunjukkan perbedaan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Syarifi, H., Lengkong, V. P., dan Saerang, R. (2019) dengan judul "Hubungan antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kinerja Karyawan KFC di Manado." Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar perusahaan KFC mempertahankan suasana kerja yang menyenangkan guna meningkatkan performa karyawan, serta mendorong terciptanya hubungan interpersonal yang baik antar karyawan untuk mendukung kebahagiaan di lingkungan kerja. Keterkaitan antara riset ini dan penelitian yang dilakukan terdapat pada variabel dependen yang serupa, yakni kinerja karyawan. Perbedaannya terdapat pada variabel independen; Syarifi dan rekan-rekan meneliti kebahagiaan di tempat kerja, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada *work engagement* sebagai variabel bebas. Disamping itu, ada juga perbedaan pada subjek penelitian serta pendekatan metode yang digunakan, di mana penelitian sebelumnya menggunakan metode korelasional.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Qodariah, Q. (2019) dengan judul "Analisis Deskriptif Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) pada PT Surveyor Indonesia." Riset tersebut menunjukkan, *work engagement* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan *work engagement* mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT Surveyor Indonesia. Relevansi penelitian ini pada penelitian yang akan dilakukan terletak pada kesamaan variabel, baik variabel independen yakni *work engagement* maupun variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun perbedaannya terletak pada metode penelitian yang dipakai serta perbedaan subjek penelitian.

Berdasarkan penjabaran diatas terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Tujuan tersebut diantaranya; 1) Untuk mengetahui gambaran *work engagement* pada karyawan PT. Capella Patria Utama cabang Padang; 2) Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada karyawan PT. Capella Patria Utama cabang Padang; 3) Untuk menguji apakah ada pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Capella Patria Utama cabang Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki dua variabel yakni variabel bebas (X) yakni *work engagement* dan variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan. Pada kinerja karyawan penelitian ini menggunakan skala *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans (2013) yang diterjemahkan ke versi Indonesia oleh Widyastuti dan Hidayat (2018). Skala ini memiliki 21 item dengan kategori respon yakni "tidak pernah", "jarang", "kadang-kadang", "sering", dan "selalu" serta rentang skor 1-5, adapun nilai reliabilitas yang didapatkan yakni *cronbach alpha* sebesar 0.89. Pada *engagement* menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova, Utrecht Work dan diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh Rahmadani dan rekan-rekan (2019). Skala ini memiliki 9 item dengan kategori respon "tidak pernah", "jarang", "kadang-kadang", "sering", dan "selalu" serta rentang skor 1-5, Adapun nilai reliabilitas yang didapatkan yakni *cronbach alpha* sebesar 0.918.

Instrumen yang digunakan melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans (2013) yang diterjemahkan ke versi Indonesia oleh Widyastuti dan Hidayat (2018) serta skala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova, Utrecht Work dan diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh Rahmadani dan rekan-rekan (2019). Adapun keduanya telah lulus uji validitas dan reliabilitas dengan reliabilitas cronbach alpha sebesar 0.89 (kinerja karyawan) dan cronbach alpha sebesar 0.918 (*work engagement*). Analisis data menggunakan simple linear regression menggunakan IBM SPSS versi 25 for windows. Penelitian ini dilakukan selama 6 hari mulai dari tanggal 3 Maret 2025 – 8 Maret 2025.

Proses ini mengaplikasikan *simple linear regression* sebagai metode analisis data. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa analisis ini berfungsi untuk menentukan tingkat *pengaruh independent variable* terhadap *dependent variable*. Sebelum proses regresi, langkah awal adalah mengerjakan uji

asumsi klasik menggunakan uji normalitas maupun uji linearitas. Uji normalitas memastikan populasi tempat data ini diambil memiliki distribusi normal, sementara uji linearitas mengidentifikasi ada tidaknya hubungan yang bersifat linier antara *independent variable* dan *dependent variable* (Sugiyono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Penelitian ini diikuti oleh 60 orang karyawan PT. Capella Patria Utama Padang. Berdasarkan partisipan ini didapatkan hasil distribusi tingkat kinerja karyawan dengan sebagian besar responden (86,67%) terletak pada kategori rendah, diikuti oleh kategori sangat rendah sebanyak 13,33%. Pada *work engagement* mayoritas karyawan berada pada kategori rendah (68,33%) dan sangat rendah (28,33%) dalam hal kinerja. Selain hasil ini, terdapat juga hasil lainnya yang dijabarkan di bawah ini.

Tabel 1. Uji Normalitas *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan

Variable	K-SZ	Asymp. Sig.	Keterangan (2-tailed)
<i>Work Engagement</i>	0.103	0.178	Normal
Kinerja Karyawan	0.113	0.056	Normal

Uji diatas memaparkan tabel 1, dengan perolehan *asymp signifikansi* senilai 0,056 untuk variabel kinerja karyawan dan 0,178 untuk *work engagement*. Karena keduanya berada di atas ambang 0,05, data residual pada penelitian ini membuktikan hasil berdistribusi normal serta memenuhi asumsi normalitas yang sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan.

Tabel 2. Uji Linearitas *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Deviation from Linearity</i>	26.807	13	2.062	0.324	0.985

Tabel 2, membuktikan nilai signifikansi *Deviation From Linearity* sebesar 0,985. Mengingat hasilnya melampaui 0,05. Sehingga kesimpulannya ialah terdapat hubungan linier antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Model Summary

Variable	K-SZ	Asymp. Sig.	Keterangan (2-tailed)
<i>Work Engagement</i>	0.103	0.178	Normal
Kinerja Karyawan	0.113	0.056	Normal

Tabel 3, memperlihatkan pengujian nilai *Adjusted R-square* menjelaskan angka sebesar 0,516. Situasi ini dapat diartikan variabel *work engagement* memberikan kontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 51,6%. Lalu, sebesar 48,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini.

Tabel 4. Uji Normalitas *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan

	B	t	Sig
(Constant)	17.943	2.549	0.013
<i>Work Engagement</i>	0.661	7.861	0.000

Tabel 4, memperlihatkan hasil signifikansi uji-t 0,000 (kurang dari 0,05), melalui kriteria keputusan dengan tingkat kepercayaan 95%, situasi ini memaparkan bahwa kinerja karyawan di PT. Capella Patria Utama Cabang Padang secara signifikan dipengaruhi oleh *work engagement*. Nilai konstanta regresi sebesar 17,943, sementara koefisien regresi untuk variabel *work engagement* adalah 0,661 dan bernilai positif. Maka, persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 17,943 + 0,661X$. Ini memperlihatkan bahwa untuk setiap unit kenaikan *work*

engagement akan mendorong peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,661 satuan. Dengan kata lain, semakin tinggi keterikatan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

PEMBAHASAN

Nilai 0,000 dari uji-t memberikan bukti adanya signifikansi statistik. Sesuai dengan kriteria keputusan, yaitu nilai signifikansi di bawah 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%, artinya *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Capella Patria Utama Cabang Padang. Penelitian memperkuat riset Manalu et al. (2021) yang sebelumnya mengidentifikasi *work engagement* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Situasi ini terlihat dari nilai t-hitung sebesar 2,759 yang melampaui t-tabel 2,030, serta nilai signifikansi 0,010 yang kurang dari 0,05. Maka dari itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, menegaskan bahwa *work engagement* memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

Penelitian ini juga konsisten dengan hasil studi Kustya dan Nugraheni (2020) dalam artikelnya, dengan hasil yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berdampak positif terhadap performa individu. Artinya semakin optimal *work engagement* seseorang, semakin optimal hasil yang dicapainya dalam organisasi, khususnya di Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Selanjutnya, studi Putra dan Darmastuti (2021) menegaskan, *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperlihatkan adanya kenaikan tingkat *work engagement* akan berdampak pada peningkatan persentase kinerja karyawan. Penyebab dari situasi ini, meliputi sikap kerja yang didorong oleh semangat, antusiasme tinggi, dan emosi positif yang dimunculkan oleh *work engagement*, sehingga memengaruhi peningkatan kinerja secara signifikan.

Sejumlah faktor yang mampu memengaruhi hubungan antara *work engagement* dan kinerja karyawan antara lain adalah dukungan sosial dari atasan, sistem penghargaan yang efektif serta lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan yang merasa memperoleh *support* dan apresiasi dari atasan atau koleganya akan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, dan pada akhirnya akan menaikkan kualitas serta kuantitas hasil kerja. Kepemimpinan yang baik dan klimak organisasi positif juga mampu mengoptimalkan tingkat *work engagement*, yang akhirnya berkontribusi kepada kenaikan kinerja karyawan.

Selain membahas pengaruh antar variabel, penelitian ini juga mendapatkan data variabel Kinerja Karyawan melalui kuesioner pada 60 orang karyawan PT. Capella Patria Utama cabang. Sebagian besar responden (86,67%) berada dalam kategori rendah untuk kinerja karyawan, diikuti oleh kategori sangat rendah sebanyak 13,33%. Tidak seorangpun responden yang tergolong dalam kategori sedang, tinggi, serta sangat tinggi yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan secara umum masih perlu ditingkatka. Penelitian dari Oktavia dan Fernos (2023) memperlihatkan bahwasanya sedang, tinggi, serta sangat tinggi yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan secara umum masih perlu ditingkatkan. Penelitian Oktavia dan Fernos (2023) memperlihatkan bahwasanya kinerja rata-rata staf mencapai 4,37 (87%) tingkat capaian responden, diklasifikasikan sebagai kategori sangat baik. Artinya Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap variabel dependen di Disdukcapil Kota Padang berada pada level yang sangat memuaskan.

Sementara itu, penelitian terbaru yang dilakukan oleh Saguni dan Djabbari (2023) menghasilkan temuan penting terkait performa kinerja pegawai. Secara spesifik, studi tersebut menunjukkan bahwa level performa kinerja pegawai di Puskesmas Biru telah mencapai persentase sebesar 81,38%. Angka ini menempatkan performa kinerja mereka dalam kategori yang dinilai baik. Temuan yang ini juga didukung kuat oleh kondisi aktual di lapangan, terutama selama masa pandemi COVID-19. Selama periode tersebut, Puskesmas Biru menerapkan penataan sistem kerja berbasis *shift* dengan jadwal yang mewajibkan pegawai bekerja tiga kali per minggu dengan durasi kerja standar delapan jam per hari. Pengaturan sistem kerja ini terbukti mampu meningkatkan efisiensi kinerja secara signifikan di kalangan pegawai

Penemuan ini sesuai dengan teori Gibson et al. (2000), yang mengemukakan bahwa kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja. Dalam konteks penelitian ini, TCR sebesar 82,67% menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah berdampak positif pada tercapainya sasaran (tujuan) organisasi. Namun demikian, terdapat sekitar 3,33% responden yang tergolong dalam kategori kurang baik, yang kemungkinan disebabkan

oleh beberapa faktor seperti ketidakpuasane kerja, stres, atau ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dan kompetensi individu.

Data variabel *Work Engagement* didapatkan melalui kuesioner pada 60 orang karyawan PT. Capella Patria Utama cabang Padang, mayoritas karyawan berada pada kategori rendah (68,33%) dan sangat rendah (28,33%) dalam hal kinerja. Hanya 3,33% karyawan yang memiliki kinerja pada kategori sedang, dan tidak seorangpun karyawan dengan kinerja tinggi atau sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum masih perlu ditingkatkan.

Penelitian ini memperlihatkan kesesuaian dengan temuan dari Prasetyo dan Farhanindya (2021) yang menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) berada pada rentang skor teoretis 30–150, dengan skor empiris berkisar antara 113 hingga 145. Rata-rata skor yang diperoleh dalam penelitian tersebut sebesar 130,63, dengan simpangan baku 7,04, varians 49,5542, nilai median 130,0, serta modus 131. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *work engagement* responden dalam penelitian tersebut berada pada kategori tinggi.

Penelitian lain oleh Munsi (2020) menyatakan adanya keragaman yang signifikan dalam tingkat keterlibatan kerja di kalangan tenaga kerja rumah sakit, yang pada akhirnya turut memengaruhi performa karyawan secara keseluruhan. Hasil riset didapatkan dari total 240 responden, diketahui bahwa 103 orang (42,9%) mempunyai tingkat *work engagement* yang tergolong tinggi, sedangkan 137 orang (57,1%) berada pada tingkat rendah.

Work engagement merupakan keadaan positif, memuaskan, yang terkait dengan pekerjaan, dicirikan oleh energi dan ketangguhan dalam bekerja, rasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan serta fokus dan keterlibatan mendalam dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Dalam konteks ini, mayoritas responden berada pada kategori baik hingga sangat baik, sehingga hasil ini mendukung teori *work engagement* tersebut. Kondisi memperlihatkan lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kemungkinan beban kerja masih dalam batas yang mampu memfasilitasi terciptanya *engagement* positif.

Relevansi hasil penelitian ini dengan lokasi penelitian, yaitu PT. Capella Patria Utama cabang Padang, dapat dilihat dari pentingnya faktor *work engagement* dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan yang bergerak di sektor distribusi otomotif dan layanan. Di lokasi tersebut, yang beroperasi di pasar yang kompetitif, keterlibatan karyawan yang tinggi menjadi salah satu elemen penting guna memperoleh kinerja maksimal, baik dalam hal produktivitas maupun kualitas layanan. Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan tinggi lebih mungkin untuk menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan mereka, berinovasi, dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, temuan ini sangat relevan dengan konteks bisnis PT. Capella Patria Utama cabang Padang, mengingat pentingnya motivasi dan keterlibatan karyawan dalam mendukung tujuan organisasi, seperti meningkatkan kepuasan pelanggan dan daya saing perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Mengacu dari temuan dan informasi yang sudah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan hasil penelitian mengenai “*Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Capella Patria Utama Cabang Padang*” sebagai berikut: 1) gambaran kinerja karyawan di PT. Capella Patria Utama Cabang Padang, karyawan secara umum tergolong rendah, ditandai dengan rendahnya; 2) gambaran *work engagement* di PT. Capella Patria Utama Cabang Padang, sebagian besar karyawan punya *work engagement* yang rendah; 3) terdapat pengaruh antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Capella Patria Utama Cabang Padang, dengan kontribusi sebesar 51,6%.

SARAN

Mengacu pada hasil penelitian, terdapat sejumlah saran untuk berbagai pihak. Pertama, bagi PT. Capella Patria Utama Cabang Padang. Berdasarkan temuan, manajemen PT. Capella Patria Utama Cabang Padang disarankan untuk menjadikan hasil ini fondasi untuk menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif. Perusahaan dapat menciptakan kebijakan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan melalui peningkatan kepercayaan antara manajemen dan staf, memberikan otonomi kerja yang memadai, dan menyediakan peluang pertumbuhan karier. Kedua,

kepada Peneliti Selanjutnya, diharapkan peneliti di masa mendatang dapat mengembangkan melalui ini dengan memperluas variabel kajian, baik sebagai variabel mediasi maupun moderasi, seperti *job satisfaction*, *organizational commitment*, atau *leadership style* untuk memperkaya pemahaman mengenai dinamika antara *work engagement* dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Astari, S. (2021). Gambaran Work Engagement pada Karyawan PT. X di Kota Makassar Berdasarkan Demografi. Disertasi (dipublikasikan). Makassar: Universitas Bosowa.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W. B., Leither, M.P & Taris, T.W. (2008). Work engagement: an Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stres*, 22, hal 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Destha Kustya, N., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat Pdam Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(2). <http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr>.
- Hafidzunnur, H. (2021). Pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 2 Singosari di masa pandemi. Disertasi (dipublikasikan). Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Imawati, R., & Amalia, I. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia*, 1 (1), 37-43. <http://dx.doi.org/10.36722/sh.v1i1.22>
- Koopmans, L., et al. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 85-122. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>.
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), hal 1
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 3(1). <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Munsi, N. (2020). Analisis Pengaruh Job Embeddednes Dan Work Engagement Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020 Disertasi (dipublikasikan). Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar
- Nurdayanti, T. (2022). pengaruh work engagement terhadap kepuasan kerja pada pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (bkpsdm) kabupaten purworejo. *Prospect: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 21(3), 01-14.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *JURNAL ECONOMINA*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Pace, R. Wayne dan Fules, Don F. (2000). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, A., & Supriyadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan Perusahaan Swasta di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 1-15.
- Putra, A. M., & Darmastuti, I. (2021). Pengaruh work engagement dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening (studi pada

- karyawan cv. Karunia ibu sayid, yogyakarta). *Diponegoro journal of management*, 10(6).
- Ratnasari, S. L. (2019). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Qiara Media
- Saguni, D. S., & Djabbari, M. H. (2023). Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Puskesmas. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 146-164. <https://doi.org/10.52316/jap.v19i1.136>
- Saihudin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: Amulti-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Syarifi, H., Lengkong, V. P., & Saerang, R. (2019). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan KFC di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26508>
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>.