

Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk

Riska Amalia*, Rusman Frendika, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*riskaameliaa36@gmail.com, rusmanf82@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstract. This study aims to determine of the effect employee engagement and job satisfaction on employee performance at PT. Chitose Internasional Tbk. The research method used in this study is a survey method with causal associative research and uses quantitative data and descriptive and verification approaches. The test was carried out using the SPSS version 25 data processing method. The variables in this study were Employee Engagement, Job Satisfaction and Employee Performance. The population in this study were all permanent employees of PT. Chitose Internasional Tbk with a total of 476 employees. The sample used in this research is simple random sampling with probability sampling technique. Then the sample taken amounted to 83 respondents. Collecting data obtained through questionnaires, observations, and interviews. The results of this study conclude that there is a positive and significant influence between employee engagement and job satisfaction on the performance of employees who are included in the good category.

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey dengan jenis penelitian asosiatif kausal serta menggunakan data kuantitatif dan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pengujian dilakukan menggunakan metode pengolahan data SPSS versi 25. Variabel dalam penelitian ini yaitu *employee engagement*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap PT. Chitose Internasional Tbk yang berjumlah 476 karyawan. Sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling* dengan teknik *probability sampling*. Maka sampel yang diambil berjumlah 83 responden. Pengumpulan data yang diperoleh yakni melalui kuesioner, observasi dan wawancara. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang termasuk ke dalam kategori baik.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.*

A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh adanya sumber daya manusia. Penggerak utama jalannya sebuah organisasi tak lepas dari adanya sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia ini sangatlah penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Dimana hal ini menjadi salah satu aset yang harus dimiliki oleh organisasi.

Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka dapat mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secara tidak langsung hal ini juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Agar sumber daya manusia bekerja secara maksimal, maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti kinerja aktual. Ini berarti kinerja merupakan tingkat pencapaian karyawan dalam melakukan pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas. Untuk mencapai hasil kerja yang baik maka dapat dilihat dari kinerja karyawan yang telah dicapai. Oleh karena itu, kinerja karyawan juga memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan.

Kinerja yang baik yaitu karyawan yang memiliki rasa *engaged* yang tinggi terhadap perusahaannya. Dimana rasa *engaged* yang tinggi disini adalah karyawan yang tanpa keterpaksaan mampu memberikan kontribusi penuh terhadap perusahaan (Kusumawati, 2017). Keterikatan (*engagement*) adalah sikap positif yang melekat pada diri seseorang terhadap perusahaannya (Hikmatullah, 2016).

Pengaruh lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain oleh *employee engagement* juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Kristianti, Purnamasari, & Widjaya, 2017). Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap emosional seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Hasibuan M. , 2017). Kepuasan kerja merupakan rasa puas atau tidaknya seseorang dalam bekerja.

Kinerja karyawan dapat dibentuk oleh kepuasan kerja. Dimana kinerja yang tinggi yaitu seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang baik. Dengan adanya kepuasan kerja maka seseorang akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang baik dan rasa *engaged* yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa besar pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai *employee engagement* pada PT. Chitose Internasional Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai kepuasan kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai kinerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pada PT. Chitose Internasional Tbk.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Chitose Internasional Tbk.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode survey dengan jenis penelitian asosiatif kausal serta menggunakan data kuantitatif dan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Chitose Internasional Tbk yang berjumlah 476 karyawan. Dengan pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* dengan teknik sampel *probability sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 83 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan observasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Teknik Pengujian Data

Teknik pengujian data ini meliputi teknik uji validitas dan uji reliabilitas. Dimana masing-masing dibutuhkan untuk melakukan pengujian terhadap instrumen yang akan digunakan.

1. Uji Validitas

Suatu instrument menggunakan uji validitas yaitu untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrument yang sedang diteliti. Untuk menentukan validitas, maka perlu mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Dalam penelitian ini untuk seluruh variabel yang sedang diteliti dinyatakan valid. Karena seluruh nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari r tabel yaitu r hitung $> r$ tabel 0,296 dengan $\alpha = 10\%$ dengan tingkat sig. 0,1. Oleh karena itu jika semua sudah valid maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrument menggunakan uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui reliable atau tidaknya suatu instrument yang sedang diteliti sehingga pengukuran dapat dipercaya. Untuk menentukan reliabilitas, maka dapat dilihat dari hasil korelasinya harus $\geq 0,60$, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Dalam penelitian ini untuk seluruh variabel yang sedang diteliti dinyatakan reliabel. Karena seluruh hasil korelasinya sudah melebihi $\geq 0,60$, sehingga hal ini sudah memenuhi kriteria dan dinyatakan reliabel.

Hasil Analisa Data Deskriptif

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Deskriptif Variabel *Employee Engagement*

No.	Pernyataan	Ukuran	Skor	Mean	Kategori
1.	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja	Tingkat kesungguhan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan	356	4,28	Sangat Baik
2.	Tingkat ketekunan saya dalam bekerja di perusahaan	Tingkat ketekunan karyawan dalam bekerja	359	4,32	Sangat Baik
3.	Saya bersedia kerja lembur demi menyelesaikan tugas	Tingkat kesediaan karyawan dalam bekerja	338	4,07	Baik
4.	Besar antusias saya terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan	Tingkat antusias yang tinggi dalam bekerja	341	4,10	Baik
5.	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini	Tingkat kebanggaan dalam bekerja di perusahaan	339	4,08	Baik
6.	Saya meluangkan waktu untuk menambah jam kerja demi menyelesaikan tugas	Tingkat kesediaan meluangkan waktunya demi bekerja	322	3,87	Baik
7.	Saya mengorbankan pikiran dan tenaga demi menyelesaikan tugas	Tingkat kesungguhan dalam melakukan pekerjaan yang sulit	341	4,10	Baik
8.	Pekerjaan sesuai dengan <i>passion</i> menjadikan saya lebih terikat dalam bekerja	Tingkat keterikatan karyawan dalam bekerja di perusahaan	345	4,15	Baik
9.	Saya selalu berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat konsentrasi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	342	4,12	Baik
Total			3.083	37,09	Baik
Rata-rata			342,5	4,12	

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Hasil rekapitulasi deskripsi variabel *employee engagement* di atas menunjukkan bahwa rata-rata item termasuk kedalam kategori “baik” dengan skor rata-rata 4,12 dari total keseluruhan 37,09. Maka sebagian besar karyawan PT. Chitose Internasional Tbk memiliki *employee engagement* yang baik.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Ukuran	Skor	Mean	Kategori
1.	Saya merasa senang ketika melakukan pekerjaan dengan baik	Tingkat kesenangan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan	340	4,09	Baik
2.	Dalam bekerja saya senantiasa memberikan kualitas kerja yang baik	Tingkat kualitas terhadap kepuasann karyawan	340	4,09	Baik
3.	Saya memberikan perhatian yang lebih terhadap pekerjaan saya	Tingkat perhatian terhadap tugas yang diberikan	339	4,08	Baik
4.	Saya menyukai pekerjaan saya sehingga saya bersemangat untuk masuk kerja	Tingkat kebahagiaan karyawan dalam bekerja	337	4,06	Baik
5.	Saya merasa senang dengan jabatan saya karena sesuai dengan keahlian yang saya miliki	Tingkat kesenangan karyawan terhadap bidang pekerjaan	337	4,06	Baik
6.	Saya memiliki pendirian yang kuat dalam bekerja.	Tingkat kepemilikan pendirian karyawan dalam bekerja	340	4,09	Baik
7.	Saya selalu mematuhi aturan-aturan yang berlaku yang berada di tempat kerja saya	Tingkat kepatuhan karyawan dalam mentaati aturan kerja	339	4,08	Baik
8.	Saya loyal terhadap pekerjaan saya	Tingkat loyalitas terhadap pekerjaan	335	4,03	Baik
9.	Kesulitan dalam pekerjaan dapat terpecahkan dengan baik	Tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit	332	4	Baik
10.	Saya dapat meningkatkan kinerja dengan baik	Tingkat Peningkatan kinerja karyawan	322	3,87	Baik
Total			3.361	40,45	Baik
Rata-rata			336,1	4,04	

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Hasil rekapitulasi deskripsi variabel kepuasan kerja di atas menunjukkan bahwa rata-rata item termasuk kedalam kategori “baik” dengan skor rata-rata 4,04 dari total keseluruhan 40,45. Maka sebagian besar karyawan PT. Chitose Internasional Tbk memiliki kepuasan kerja yang baik.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Ukuran	Skor	Mean	Kategori
1.	Saya telah menyesuaikan pekerjaan dengan standar perusahaan yang sudah	Tingkat kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaan	346	4,16	Baik

	ditetapkan	dengan standar perusahaan			
2.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan teliti dan penuh ke hati-hatian	Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja	347	4,18	Baik
3.	Saya selalu konsisten dalam bekerja	Tingkat konsistensi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan	345	4,15	Baik
4.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	Tingkat kuantitas karyawan dalam bekerja	345	4,15	Baik
5.	Saya selalu rajin masuk kerja dan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan	Tingkat kerajinan karyawan dalam melakukan pekerjaan	328	3,95	Baik
6.	Saya selalu berkontribusi dalam bekerja baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan	Tingkat keikutsertaan karyawan dalam bekerja	334	4,02	Baik
7.	Saya selalu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kesediaan bekerjasama dengan rekan kerja	338	4,07	Baik
8.	Tugas-tugas yang diberikan selalu saya kerjakan sampai benar	Tingkat kemampuan karyawan bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang telah dilakukan	340	4,09	Baik
9.	Saya bersedia lembur jika pekerjaan belum di selesaikan dengan tuntas	Tingkat tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan	333	4,01	Baik
10.	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya	Tingkat inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan	330	3,97	Baik
11.	Saya menyadari adanya kesalahan dan memperbaikinya sebelum ditegur oleh atasan	Tingkat inisiatif dalam mengatasi masalah	337	4,06	Baik
Total			3.723	44,81	Baik
Rata-rata			338,4	4,07	

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Hasil rekapitulasi deskripsi variabel kinerja karyawan di atas menunjukkan bahwa rata-rata item termasuk kedalam kategori “baik” dengan skor rata-rata 4,07 dari total keseluruhan 44,81. Maka sebagian besar karyawan PT. Chitose Internasional Tbk memiliki kinerja karyawan yang baik.

Uji Hipotesis

1. Uji Korelasi

Uji korelasi ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Pengaruh *Employee engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations				
		<i>Employee Engagement</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
<i>Employee Engagement</i>	Pearson Correlation	1	,779**	,745**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	83	83	83
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,779**	1	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	83	83	83
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,745**	,717**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	83	83	83
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022

Hasil uji korelasi diatas dapat dilihat dari hasil koefisien variabel *employee engagement* (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $r = 0,745$ kemudian melihat tabel pedoman koefisien korelasi berada pada interval 0,60 – 0,799 yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel *employee engagement* dengan variabel kinerja karyawan. Selanjutnya hasil variabel kepuasan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar $r = 0,717$ kemudian melihat tabel pedoman koefisien korelasi berada pada interval 0,60 – 0,799 yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang terjadi antar variabel. Dimana semakin baik *employee engagement* dan kepuasan kerja maka semakin meningkatnya kinerja karyawan.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

Tabel 5. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,527	1,435		3,852	,000

	<i>Employee Engagement</i>	,521	,124	,474	4,216	,000
	Kepuasan Kerja	,395	,128	,348	3,097	,003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022

Hasil analisis regresi linier berganda diatas diperoleh koefisien untuk variabel *employee engagement* sebesar 0,521, variabel kepuasan kerja sebesar 0,395 dan konstanta sebesar 5,527 sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 5,527 + 0,521X_1 + 0,395X_2$. Nilai konstanta (a) sebesar 5,527, artinya jika variabel *employee engagement* (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) bernilai 0 (nol) atau konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 5,527. Nilai koefisien dari variabel *employee engagement* (X1) sebesar 0,521, artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,521. Dan nilai koefisien dari variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,395, artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,395.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,603	,593	2,830420
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, <i>Employee Engagement</i>				

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022

Berdasarkan gambar diatas, hasil dari R (korelasi) yaitu sebesar 0,717. Dimana untuk memperoleh koefisien menggunakan rumus:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,776)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 60,3\%$$

Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi variabel *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,3%. Artinya bahwa nilai kontribusi *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 60,3%, sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Uji F Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	972,729	2	486,364	60,710	,000 ^b
	Residual	640,902	80	8,011		
	Total	1613,631	82			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, <i>Employee Engagement</i>						

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022

Hasil diatas menggunakan SPSS versi 25 di atas, diperoleh bahwa Fhitung sebesar 60,710 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000^b. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,1$ dan $k;n - k$ ($2; 83 \text{ responden} - 2$) = 81, maka Ftabel diperoleh sebesar 3,019. Untuk mengetahui apakah H0 ditolak atau diterima, maka dilakukan dengan membandingkan antara nilai Fhitung dengan Ftabel yakni $60,710 > 3,019$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,1$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak atau H3 diterima, dapat dinyatakan bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Employee engagement* Pada PT. Chitose Internasional Tbk memiliki tingkat ketekunan yang baik dalam melakukan pekerjaan yang direfleksikan pada dimensi *vigor*.
2. Kepuasan kerja Pada PT. Chitose Internasional Tbk memiliki kualitas kerja yang baik dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang terdapat dalam dimensi menyenangkan pekerjaan serta memiliki pendirian yang kuat dalam bekerja yang terdapat pada dimensi moral kerja positif.
3. Kinerja karyawan Pada PT. Chitose Internasional Tbk dapat dikatakan baik karena sebagian karyawan memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang terdapat pada dimensi kualitas kerja.
4. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Pada PT. Chitose Internasional Tbk. Artinya semakin baik *employee engagement* maka semakin meningkat kinerja karyawan Pada PT. Chitose Internasional Tbk.
5. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Chitose Internasional Tbk. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan Pada PT. Chitose Internasional Tbk.
6. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Chitose Internasional Tbk. Artinya semakin baik *employee engagement* dan kepuasan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan Pada PT. Chitose Internasional Tbk.

Daftar Pustaka

- [1] Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Hikmatullah, F. (2016). Hubungan *Employee Engagement* dan Burnout Pada Karyawan Divisi IT. Jurnal Ilmiah Psikologi, 9(1), 100-108.

- [3] Kristianti, S., Purnamasari, M., & Widjaya, D. (2017). pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja dan Turn Over Intention di Swiss-Belinn Surabaya. Jurnal Hospital dan Manajemen Jasa, 141-152.
- [4] Kusumawati, R. A. (2017, Juni). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. MAKSIPRENEUR, Vol. VI No.2, 1-17.
- [5] Malika, D. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis.
- [6] Mangkunegara, A. P. (2016). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.