

HUBUNGAN KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT. X DI MASA PANDEMI COVID-19

Amalia Putri Ariva

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. amalia.17010664140@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengkaji hubungan antara keterikatan karyawan dengan persepsi karyawan di PT. X. Pemilihan tempat penelitian didasari dengan fenomena yang ada bahwa PT. X mengalami keuntungan signifikan meskipun pandemi Covid-19 memberi dampak hampir di semua sektor kehidupan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yakni seluruh karyawan PT.X. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu purposif sampling dengan sampel sebanyak 116 karyawan sales. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala. Analisis data menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment pada program SPSS 25.0 for windows. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 yang bermakna bahwa terdapat hubungan antara keterikatan karyawan dengan persepsi kinerja karyawan PT. X di masa pandemi Covid-19. Selain itu, dari hasil uji korelasi diketahui bahwa nilai koefisien korelasi kedua variabel yaitu sebesar 0,646 artinya kedua variabel memiliki hubungan positif yang kuat dan searah. Hal ini menunjukkan apabila keterikatan karyawan tinggi atau meningkat maka persepsi kinerja karyawan juga akan tinggi atau meningkat, sebaliknya apabila keterikatan karyawan rendah atau menurun maka persepsi kinerja karyawan juga akan rendah atau menurun.

Kata kunci : Keterikatan karyawan, persepsi kinerja, pandemi Covid-19, peningkatan penjualan

Abstract

This study aims to examine the relationship between employee engagement with employee perceptions at PT.X. The selection of research sites are based on the existing phenomenon that PT.X experienced significant gains even though the Covid-19 pandemic had an impact on almost all sectors of life. The approach used in this research is quantitative. The population in this study was all employees of PT.X. The sampling technique used is purposive sampling with a sample of 116 sales employees. The data collection technique in this study used a scale. Data analysis used the Pearson Product Moment correlation test on the SPSS 25.0 for Windows program. The results of the correlation test show a significant value of 0.000 which means that there is a relationship between employee engagement and employee performance perceptions of PT.X during the Covid-19 pandemic. In addition, from the results of the correlation test, it is known that the value of the correlation coefficient of the two variables is 0.646, meaning that the two variables have a strong and unidirectional positive relationship. This shows that if employee engagement is high or increased then the perception of employee performance will also be high or increase, on the contrary if employee engagement is low or decreased then the perception of performance will also be low or decreased.

Keywords : *employee engagement, perception of performance, pandemic Covid-19, sales increase*

PENDAHULUAN

Kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu fungsi dalam organisasi atau perusahaan yang dilaksanakan oleh orang-orang guna membantu untuk mewujudkan tercapainya tujuan seseorang maupun organisasi (Saihudin, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan disebut dengan istilah lain yaitu karyawan. Karyawan merupakan salah satu aset penting untuk kemajuan perusahaan. Karyawan yang efektif, terlibat, dan bersemangat menjadi kebutuhan perusahaan untuk menjadi sukses (Zein & Aridi, 2018).

Perubahan lingkungan yang sangat dinamis berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Pada awal

tahun 2020 terjadi perubahan lingkungan dengan munculnya penyebaran virus baru. WHO (*World Health Organization*) mengumumkan muncul jenis virus baru dengan istilah Covid-19. Covid-19 memicu kondisi darurat kesehatan masyarakat dan ditetapkan sebagai pandemi global. Menanggapi kondisi tersebut, upaya tanggap darurat dilakukan oleh pemerintah Indonesia dengan menerapkan beberapa kebijakan guna memutus penyebaran Covid-19 seperti PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), *social distancing*, new normal, PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) dan kebijakan lainnya. Kebijakan-kebijakan akibat Covid-19 ini tentu berdampak pada berbagai sektor. Salah satu sektor yang berdampak langsung yaitu sektor ekonomi khususnya berkaitan dengan pendapatan dan pekerjaan. Kebijakan-

kebijakan yang diterapkan pemerintah membuat perusahaan tidak mampu memperoleh keuntungan yang maksimal bahkan terancam mengalami kebangkrutan (Kurniawan et al., 2021). Badan Pusat Statistika (BPS) menyatakan dampak pandemi Covid-19 yakni sebesar 82,5% perusahaan mengalami penurunan pendapatan dan hanya 58,95% perusahaan yang masih dapat melakukan aktivitas operasional secara normal. Selain itu, angka PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang di alami oleh pekerja Indonesia pada akhir April 2020 mencapai 15,6 persen terlebih lagi 13,8 persennya tidak memperoleh pesangon (Meilianna & Purba, 2020). Dari data tersebut memperlihatkan banyak perusahaan di Indonesia mengalami kerugian karena adanya pandemi Covid-19.

Adanya kondisi pandemi Covid-19 menuntut peran karyawan dalam mempertahankan dan mencapai keberhasilan untuk perusahaan. Salah satu aspek untuk melihat peran karyawan ialah hasil kerja atau kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu langkah untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan (Indasari, 2017). Tujuan perusahaan yaitu memperoleh keuntungan, memperoleh hasil penjualan yang tinggi, memaksimalkan nilai saham serta memberikan kesejahteraan bagi pemegang saham. Tingkat keberhasilan dapat dilihat dari keuntungan yang diperoleh perusahaan (Yulistiani & Manda, 2020). Maka, semakin meningkat kinerja karyawan semakin besar pula kesempatan perusahaan berhasil dalam mencapai tujuan. Untuk itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi penting bagi suatu perusahaan

Pandemi Covid-19 berdampak pada menurunnya rata-rata harga saham perusahaan di Indonesia (Rahmani, 2020). Tandelilin (dalam Sunaryo, 2020) mengungkapkan adanya kenaikan atau penurunan harga saham dipengaruhi oleh prospek perusahaan dalam memperoleh keuntungan. Beberapa perusahaan di Indonesia mengalami kerugian di tengah pandemi Covid-19. Namun keadaan berbeda ditunjukkan oleh perusahaan X. Hasil data penjualan menunjukkan kenaikan yaitu dari angka 649.311.759.794 (dalam rupiah) menjadi 829.260.699.300 (dalam rupiah) pada periode 2019 ke periode 2020. Dari data tersebut menunjukkan bahwa adanya peningkatan keuntungan selama pandemi Covid-19 pada perusahaan X.

Keberhasilan atau peningkatan keuntungan perusahaan X tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Salah satu bagian yang berkaitan langsung dengan meningkatnya penjualan suatu perusahaan yaitu kinerja karyawan *sales*. Karyawan *sales* merupakan ujung tombak dari suatu penjualan yang bertugas untuk mencapai target penjualan dan mempromosikan produk serta bertanggung jawab untuk ketersediaan produk pada pelanggan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan oleh peneliti dengan menyebarkan beberapa pertanyaan terbuka pada 15 karyawan *sales* menunjukkan meski dihadapkan pada situasi pandemi Covid-19 dan perubahan sistem bekerja

namun kinerja karyawan perusahaan X tidak memiliki kendala yang berarti justru kinerja karyawan mengalami peningkatan bila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, hal ini ditunjukkan dari hasil penjualan perusahaan yang mengalami peningkatan secara signifikan. Karyawan menilai meski dihadapkan pandemi Covid-19 namun kinerja karyawan tidak mengalami permasalahan dan dapat berjalan dengan baik. Karyawan mempersepsikan bahwa mereka mampu mencapai target yang diberikan sesuai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tiap harinya dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh atasan. Karyawan juga menjelaskan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan menentukan pekerjaan berdasarkan waktu dan kepentingan dalam tiap pekerjaan yang telah diberikan. Hasil survei tersebut menyatakan hubungan antar karyawan terjalin dengan baik, dibuktikan dengan penuturan 15 karyawan bahwa ada komunikasi dua arah dan kerjasama antara sesama rekan karyawan maupun antara atasan dengan bawahan. Karyawan juga menyatakan merasa bangga bekerja di perusahaan X. Salah satu karyawan mengungkapkan bahwa merasa bangga karena omset perusahaan X mengalami kenaikan di tengah pandemi Covid-19. Selain itu, karyawan menyatakan bahwa tanpa pengawasan dari atasan pun, karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab dengan maksimal, karena sudah ada target yang telah ditetapkan. Berdasarkan fakta yang diperoleh peneliti dari beberapa karyawan tersebut menunjukkan selama pandemi Covid-19, karyawan mempersepsikan kinerja karyawan perusahaan X berjalan dengan baik selama pandemi Covid-19.

Persepsi merupakan suatu proses ketika seseorang mengatur dan menginterpretasikan stimulus sensorik yang kemudian diberikan makna pada lingkungannya. Namun, apa yang diinterpretasikan seseorang dapat berbeda dengan realitas objektif yang ada (Robbins & Judge, 2016). Persepsi juga dapat dikatakan sebagai proses menerima informasi dan memahami mengenai lingkungan sekitar, termasuk memilih informasi mana yang perlu diperhatikan dan mengelompokkan serta menafsirkan sesuai dengan pengetahuan yang seseorang miliki (McShane & Glinow, 2017).

Kinerja karyawan yang semakin baik dapat mewujudkan keseluruhan kinerja perusahaan yang semakin baik pula (Shrouf et al., 2020). Sutrisno (2016) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja karyawan yang berguna untuk mencapai tujuan yang sebelumnya telah ditentukan oleh organisasi meliputi beberapa aspek yaitu kualitas, kuantitas, kerjasama dan waktu kerja. Pengertian lain mengenai kinerja menurut Bernardin dan Russel (2013) ialah catatan yang memuat hasil-hasil pencapaian karyawan dari fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas dalam jangka waktu tertentu. Kinerja dapat diartikan pula sebagai keadaan ketika seseorang atau kelompok melaksanakan kegiatan dan menyempurnakannya

berdasarkan tanggung jawab sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan (Sinambela, 2016). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan beberapa definisi tokoh tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan diukur pada jangka waktu tertentu. Ketika kinerja perusahaan baik maka kesempatan untuk mencapai tujuan perusahaan semakin besar. Tercapainya tujuan perusahaan kemudian akan menghasilkan kesuksesan yaitu ditandai dengan meningkatnya keuntungan perusahaan. Menurut Bernardin dan Russel (2013) terdapat lima indikator kinerja karyawan, yakni : a) *Quality* (Kualitas), tingkatan yang memperlihatkan adanya proses maupun hasil yang diselesaikan dari suatu pekerjaan mendekati sempurna; b) *Quantity* (Kuantitas), hasil produksi yang ditunjukkan dalam bentuk nilai mata uang, jumlah siklus penyelesaian tugas ataupun jumlah produksi; c) *Timeliness* (Akurasi Waktu), proses pelaksanaan fungsi pekerjaan atau hasil produksi yang mampu diselesaikan lebih cepat dibandingkan waktu yang telah ditetapkan; (d) *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya), memaksimalkan penggunaan sumber daya seperti manusia, teknologi atau uang milik perusahaan guna mengurangi kerugian dari tiap unit atau sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya serta guna mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya; e) *Need for supervision* (Pengawasan), suatu proses manakala karyawan mampu melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa harus ada pengawasan dari supervisi; f) *Interpersonal Impact* (hubungan antar individu), keadaan ketika karyawan dapat menumbuhkan perasaan saling menghargai, kerjasama dan niat baik antar karyawan maupun hubungan antara atasan dan bawahan.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Karyawan HR bagian *training & development*. Perusahaan X menerapkan KPI (*Key Performance Indicator*) dan OKR (*Objective Key Result*) dalam mengukur pencapaian target karyawan. KPI berguna untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, sedangkan OKR berguna untuk mengukur hasil kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu, namun sistem OKR belum diterapkan pada semua divisi dalam perusahaan. Karyawan HR bagian *training & development*. juga menjelaskan bahwa secara umum waktu menyelesaikan target yaitu satu tahun. Kemudian dari satu tahun tersebut dibagi kembali menjadi target tiap tiga bulan, satu bulan hingga target mingguan untuk tiap karyawan. Karyawan HR juga menambahkan dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus mengikuti *job description* yang telah memuat wewenang dan tanggung jawab.

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya karyawan mendapat pengawasan dari atasan sehingga manakala ada tugas atau pekerjaan yang karyawan kurang paham dapat

ditanyakan langsung pada atasan namun tetap sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) di departemen perusahaan. Selanjutnya terkait dengan anggaran biaya, perusahaan X selalu melakukan evaluasi tiap tiga bulan sekali, lalu seluruh manager bertanggung jawab untuk memaksimalkan penggunaan biaya yang telah diusulkan. Bila ada pengusulan di luar anggaran yang telah disusun maka harus mendapat persetujuan terlebih dahulu dari direksi. Dari fakta tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan X melakukan efektivitas terhadap anggaran biaya. Perusahaan X juga memberikan fasilitas untuk pengembangan karyawan melalui pelatihan internal atau eksternal bergantung pada kebutuhan. Perusahaan juga memberikan kompensasi berupa tunjangan jabatan (gaji dan tunjangan makan), asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

Perusahaan X (PT. X) merupakan perusahaan yang telah berdiri sejak puluhan tahun yang lalu yang mengatur perihal distribusi produk ke masyarakat. Perusahaan X bergerak di bidang industri rokok meliputi penjualan, pemasaran rokok dan kelengkapan rokok lainnya. Pada situasi pandemi Covid-19, sistem kerja di perusahaan X pun berubah mengikuti kebijakan pemerintah Indonesia guna mengurangi penyebaran Covid-19. Karyawan HR bagian *training & development* mengungkapkan bahwa jadwal karyawan bekerja diatur oleh masing-masing departemen dan karyawan diperbolehkan untuk mengusulkan WFH (*Work Form Home*) namun tetap atas keputusan dari manajer. Dalam mengontrol kinerja karyawan selama WFH, manajer melakukan kontrol dengan menggunakan teknologi seperti *zoom meeting*, *whatapps* maupun *e-mail*.

Priansa (2014) berpendapat terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu, a) faktor individu mencakup kemampuan dan keterampilan, demografi dan latar belakang, b) faktor organisasi mencakup sumber daya, struktur organisasi, kepemimpinan, imbalan dan desain pekerjaan, c) faktor psikologis mencakup sikap, kepribadian, persepsi, dan motivasi. Pendapat lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikemukakan oleh (Kasmir, 2016) yakni, (1) pengetahuan, (2) kemampuan dan keahlian, (3) kepribadian, (4) rancangan kerja, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) kepuasan kerja, (9) budaya organisasi, (10) lingkungan kerja, (11) disiplin kerja, (12) komitmen, (13) loyalitas.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterikatan karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat menjadi dampak dari tingginya keterikatan karyawan. Semakin meningkat keterikatan karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan dari beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh keterikatan karyawan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Muliawan et al., 2017, Wicaksono & Rahmawati, 2019).

Penelitian lain juga menunjukkan adanya pengaruh keterikatan karyawan yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Yusuf et al., 2019).

Salah satu pencetus teori keterikatan berkaitan dengan pekerjaan ialah Kahn. Kahn (dalam Albrecht, 2010), memaparkan bahwa Keterikatan karyawan sepenuhnya mencakup tiga hal yaitu kognitif, emosional dan fisik yang terhubung dengan peran pekerjaan karyawan. Adanya keterikatan karyawan dengan organisasi secara kognitif, fisik, dan emosional serta keterlibatan karyawan secara antusias dapat membuat kinerja karyawan terhadap pekerjaan menjadi tinggi (Rana & Chopra, 2019). Albrecht (2010) menjelaskan keterikatan karyawan merupakan kondisi ketika karyawan berenergi dan memiliki motivasi positif berkaitan dengan pekerjaan dan keinginan yang sungguh-sungguh untuk memberikan peran kerja dan pencapaian kesuksesan bagi organisasi. (Dessler, 2018) menjelaskan bahwa keterikatan karyawan mampu mempererat hubungan terkait nilai, tujuan, misi, visi organisasi dengan karyawan dan manajer. Manfaat dari eratnya hubungan antara karyawan maupun organisasi dapat mengembangkan efektivitas pada kinerja dan perilaku karyawan di seluruh tingkatan. Keterlibatan karyawan secara eksternal maupun internal patut untuk dipertimbangkan guna membangun kinerja karyawan lebih baik dan memberikan produk atau layanan yang unggul (Costa & Loureiro, 2019).

Terwujudnya kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkat tentu dipengaruhi oleh beberapa hal termasuk rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Akibat dari adanya rasa keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang tinggi dapat membuat kinerja karyawan meningkat sehingga outputnya dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Perusahaan X setiap beberapa tahun sekali melakukan survei keterikatan karyawan (*employee engagement*), hasilnya pada tahun 2016 memperlihatkan tingkat keterikatan karyawan sebesar 92,03% sedangkan pada tahun 2019 menunjukkan angka sebesar 92%. Karyawan yang terlibat (*engaged*) secara fisik, emosional dan kognitif pada organisasi dan memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaan dengan antusias dapat menghasilkan kinerja yang tinggi (Rana & Chopra, 2019).

Keterikatan karyawan menjadi elemen penting untuk kesuksesan perusahaan, oleh karenanya setiap perusahaan berusaha mengembangkan lingkungan organisasi yang kondusif agar karyawan mampu memberikan usaha terbaik untuk perusahaan. Mempertahankan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan akan berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), Ada tiga aspek dari keterikatan karyawan yakni : 1) *Vigor* (giat), aspek yang dicirikan dengan karyawan yang penuh semangat dan energi yang tinggi ketika bekerja. Selain itu, adanya kemauan untuk berupaya lebih untuk meningkatkan kinerja, dan kemampuan

karyawan dalam menghadapi kesulitan, serta ketahanan mental pada saat bekerja; 2) *Dedication* (dedikasi), sebagai ciri karyawan yang memiliki perasaan antusias, penuh makna, merasakan terinspirasi dan tertantang pada pekerjaannya. Selain itu, dedikasi ditandai dengan bangga dan memiliki keterikatan kuat terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya. Seseorang dengan skor dedikasi yang tinggi mempunyai karakteristik seperti antusias, bangga, terinspirasi, tertantang serta memiliki keterikatan kuat terhadap pekerjaannya; 3) *Absorption* (penyerapan), suatu karakter karyawan yang menikmati pekerjaannya hingga merasa waktu berlalu dengan cepat. Ketika bekerja seseorang berkonsentrasi penuh, ada kesenangan selama melakukan pekerjaan serta sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Seseorang akan senang ketika dihadapkan dengan pekerjaannya dan mengerahkan seluruh perhatian dan waktunya.

Penelitian ini menjadi penting untuk diteliti karena PT. X mampu bertahan dan berkembang dan menunjukkan kenaikan keuntungan di saat masa pandemi Covid-19 dimana banyak perusahaan yang merugi. Berdasarkan fenomena yang diperoleh peneliti pada karyawan perusahaan X, peneliti tertarik untuk melihat adakah hubungan keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan perusahaan X.

METODE

Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif pendekatan korelasi. Pengertian metode kuantitatif menurut (Jannah, 2018) adalah suatu metode untuk mengelola data-data penelitian yang dikumpulkan kemudian dianalisis dalam wujud angka. Pendekatan korelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu keterikatan karyawan. variabel yang berpengaruh atas perubahan variabel terikat disebut dengan variabel bebas. Sedangkan, variabel terikat adalah variabel yang menjadi “akibat” atas keberadaan variabel bebas (Jannah, 2018).

Menurut Sugiyono (2018) populasi merupakan sekelompok subjek yang memiliki ciri-ciri yang ditentukan oleh peneliti untuk kemudian diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yakni seluruh karyawan PT. X. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* yang diartikan sebagai teknik untuk menetapkan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018). Sampel merupakan sebagian populasi yang mewakili dalam menentukan sifat maupun ciri dari populasi yang dikehendaki (Siregar, 2016). Dalam penelitian ini, pertimbangan sampel yang akan digunakan berdasarkan beberapa kriteria berikut ; karyawan PT. X bagian sales, karyawan berjenis kelamin laki-laki dan bekerja di PT. X selama lebih dari satu tahun. Pada penelitian kali ini jumlah subjek yang digunakan sebanyak

146 karyawan. Peneliti melakukan *try out* (uji coba) terlebih dahulu sebanyak 30 karyawan kemudian sisanya yaitu 116 karyawan PT. X bagian *sales* digunakan untuk pengambilan data penelitian.

Teknik pengumpulan data menggunakan skala. Menurut Jannah (2018) skala adalah instrumen yang wujudnya berupa kuesioner yang memuat daftar pertanyaan. Pengukuran skala penelitian menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang berfungsi untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu mengenai fenomena atau objek tertentu (Siregar, 2016). Skala likert terdiri dari dua pernyataan yaitu pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* sebagai pernyataan yang mendukung variabel penelitian sedangkan pernyataan *unfavorable* sebagai pernyataan yang tidak mendukung variabel penelitian. Kedua pernyataan ini memiliki lima pilihan jawaban. Ada dua skala yang akan diukur yaitu skala persepsi kinerja karyawan dan skala keterikatan karyawan. Berikut ini pedoman pemberian skor pada tiap pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yakni :

Tabel 1. Skala Likert Favorable dan Unfavorable

<i>Favorable</i>	Nilai	<i>Unfavorable</i>	Nilai
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
Setuju	4	Setuju	2
Netral	3	Netral	3
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

Skala dibagi menjadi dua bagian yaitu skala keterikatan karyawan dan skala persepsi kinerja karyawan. Skala keterikatan karyawan dirancang oleh peneliti berdasarkan tiga aspek menurut Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu, *vigor* (giat), *dedication* (dedikasi), *Absorption* (penyerapan). Sedangkan skala kinerja karyawan disusun berdasarkan lima indikator kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (2013) meliputi *quality* (kualitas), *quantity* (kuantitas), *timeliness* (akurasi waktu), *cost effectiveness* (efektivitas biaya), dan *need for supervision* (pengawasan).

Teknik analisis data penelitian korelasi ini terdiri dari beberapa langkah yakni, uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan bebas pada penelitian berdistribusi normal. Uji normalitas memakai bantuan program *SPSS 25.0 for windows* yakni *Kolmogorov-smirnov*. Uji normalitas pada skala keterikatan karyawan dan skala persepsi kinerja karyawan menkedua variabel menghasilkan nilai signifikansi 0,200 yang menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal karena menunjukkan nilai lebih dari 0,05.

Skala dapat digunakan ketika mampu mengukur apa yang ingin diukur. Validitas berguna untuk menunjukkan adanya tingkat kesahihan atau ketepatan dari suatu instrumen (Arikunto, 2016). Uji validitas untuk *try out* (uji

coba) maupun penelitian menggunakan teknik korelasi *product moment* pada program *SPSS 25.0 for windows*. Skala dinyatakan valid ketika koefisien korelasi *product moment* lebih besar dari *rtabel* (Siregar, 2016). Berdasarkan hasil *try out* (uji coba) diperoleh hasil uji validitas dan reliabilitas skala penelitian. Aitem dinyatakan valid ketika nilai koefisien aitem (*rhitung*) lebih besar dari 0,361 (*rtabel*). Sebaliknya aitem dinyatakan tidak valid atau gugur bila nilai koefisien aitem lebih kecil dari 0,361 (*rtabel*). Uji validitas pada skala keterikatan karyawan diperoleh hasil terdapat tiga aitem dinyatakan gugur atau tidak valid dan terdapat 27 aitem dinyatakan valid. Hasil uji validitas pada skala persepsi kinerja karyawan diketahui terdapat empat aitem dinyatakan gugur atau tidak valid dan terdapat 46 aitem dinyatakan valid. Sedangkan untuk mengetahui suatu konsistensi, kepercayaan dan skala dapat dinyatakan reliabel serta mampu mengukur subjek yang sama namun hasil yang diberikan tidak jauh berbeda yaitu dengan uji reliabilitas. Uji reliabilitas yang digunakan peneliti adalah Alpha Cronbach pada *program SPSS 25.0 for windows*. Skala dikatakan reliabel ketika nilai Alpha menunjukkan hasil lebih besar daripada nilai *rtabel*. Menurut Azwar (2017) apabila nilai Alpha yaitu mendekati angka 1,00 artinya nilai reliabilitas dinyatakan semakin tinggi atau nilai konsistensi hasil ukur semakin sempurna. Nilai Alpha pada skala keterikatan karyawan yakni sebesar 0,744 dan skala persepsi kinerja karyawan yakni sebesar 0,745 dapat diartikan bahwa kedua skala memiliki reliabilitas yang tinggi.

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui adakah hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini, uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu keterikatan karyawan. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Uji hipotesis penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara keterikatan karyawan dengan persepsi kinerja karyawan. Penelitian ini memakai uji korelasi *pearson product moment* pada *program SPSS 25.0 for windows*. Berdasarkan hasil uji linearitas pada penelitian ini diketahui nilai signifikansi sebesar 0,257. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel dinyatakan memiliki hubungan yang linear.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Subjek yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 116 karyawan, berikut ini tabel karakteristik subjek penelitian :

Tabel 2. Karakteristik Subjek

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Usia	20-29 tahun	22,4%
	30-39	56,9%

	tahun		
	40-49 tahun	23	19,8%
	50-59 tahun	1	0,9%
Total		116	100%
Pendidikan	SMA	72	62,1%
	D3	6	5,2%
	S1	38	32,8%
Total		116	100%
Lama Bekerja	2-10 tahun	87	75%
	11-20 tahun	22	19%
	20-30 tahun	7	6%
	Total	116	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui karakteristik subjek penelitian berdasarkan usia terdiri dari 26 karyawan atau 22,4% berusia 20-29 tahun, 66 karyawan atau 56,9% berusia 30-39 tahun, sebanyak 23 karyawan atau 19,8% berusia 40-49 tahun, dan terdapat satu karyawan atau 0,9% berusia 50-59 tahun. Apabila dilihat berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh diketahui sebanyak 72 karyawan atau 62,1% dari SMA, sebanyak 6 karyawan atau 5,2% dari D3, dan 38 karyawan atau 32,8% dari S1. Sedangkan karakteristik subjek dilihat berdasarkan lama bekerja, diantaranya terdapat 87 karyawan atau 75% bekerja selama 2-10 tahun, sebanyak 22 karyawan atau 19% bekerja selama 11-20 tahun dan 7 karyawan lainnya atau 6% bekerja selama 20-30 tahun.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara keterikatan karyawan dengan persepsi kinerja karyawan PT. X. Penelitian ini menggunakan 116 karyawan sales PT.X sebagai subjek penelitian. Data yang telah diperoleh kemudian diolah menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*. Berikut yakni hasil penelitian berupa statistik deskriptif yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Keterikatan Karyawan	116	95	135	112,9	7,4
Persepsi Kinerja Karyawan	116	163	235	196,6	13,2

Berdasarkan tabel deskripsi diatas dengan subjek penelitian sebanyak 116 menunjukkan bahwa variabel keterikatan karyawan memiliki nilai minimal sebesar 95 dan nilai maksimal sebesar 135 serta didapatkan nilai rata-rata sebesar 112,9 dengan nilai standar deviasi sebesar 7,4. Sedangkan nilai minimal variabel persepsi kinerja

karyawan menunjukkan sebesar 163 dan nilai maksimal sebesar 235 dengan nilai rata-rata sebesar 196,6 serta nilai standar deviasi sebesar 13,2. Dari data hasil penelitian menunjukkan bahwa tiap variabel memiliki nilai standar deviasi lebih dari 1SD ($1SD = 6$), hal ini mengindikasikan terdapat variasi data perbedaan sudut pandang subjek terhadap keterikatan karyawan dan persepsi kinerja karyawan.

Pada penelitian ini dapat diketahui kategori tingkat untuk variabel keterikatan karyawan dan persepsi kinerja karyawan PT.X. Penentuan kategorisasi jenjang menggunakan norma dari Azwar (2017) yang terdiri dari 5 tingkat yakni mulai dari sangat rendah, rendah, sedang, tinggi hingga sangat tinggi. Berikut ini tabel kategorisasi pada variabel persepsi kinerja karyawan :

Tabel 4. Kategori Persepsi Kinerja Karyawan PT.X

Rentang	Frekuensi	Persentase	Kategori
$x \leq 91,5$	0	0%	Sangat Rendah
$91,5 < x \leq 122,5$	0	0%	Rendah
$122,5 < x \leq 153,5$	0	0%	Sedang
$153,5 < x \leq 184,5$	20	17,2%	Tinggi
$184,5 < x$	96	82,8%	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel persepsi kinerja karyawan yang disajikan dalam bentuk tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 20 karyawan atau 17,2% termasuk pada kategori tinggi sedangkan sebanyak 96 karyawan lainnya atau 82,8% termasuk pada kategori sangat tinggi. Hasil kategorisasi ini menunjukkan bahwa rata-rata persepsi kinerja karyawan PT.X termasuk pada kategori sangat tinggi. Hasil kategorisasi variabel keterikatan karyawan disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 5. Kategori Keterikatan Karyawan PT.X

Rentang	Frekuensi	Persentase	Kategori
$x \leq 54$	0	0%	Sangat Rendah
$54 < x \leq 72$	0	0%	Rendah
$72 < x \leq 90$	0	0%	Sedang
$90 < x \leq 108$	31	26,7%	Tinggi
$108 < x$	85	73,3%	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel persepsi kinerja karyawan yang disajikan dalam bentuk tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 20 karyawan atau 17,2% termasuk pada kategori tinggi sedangkan sebanyak 96 karyawan lainnya atau 82,8% termasuk pada kategori

sangat tinggi. Hasil kategorisasi ini menunjukkan bahwa rata-rata persepsi kinerja karyawan PT.X termasuk pada kategori sangat tinggi.

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui penyebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan uji prasyarat sebelum melakukan uji hipotesis. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan analisis *Kolmogorov-smirnov* dengan bantuan *program SPSS 25.0 for windows*. (Sugiyono, 2016) menjelaskan data disebut berdistribusi normal apabila nilai signifikansi menunjukkan lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas terhadap variabel keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Keterikatan Karyawan	0,200	Distribusi Normal
Persepsi Kinerja Karyawan	0,200	Distribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas nilai signifikansi dari variabel keterikatan karyawan dan persepsi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,200. Nilai signifikansi kedua variabel menunjukkan lebih dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linear atau tidak dari variabel keterikatan karyawan dan persepsi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan *program SPSS 25.0 for windows* yakni uji anova untuk menguji adanya hubungan linear atau tidak pada kedua variabel. Apabila hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* kurang dari 0,05 atau ($\text{sig} < 0,05$) maka kedua variabel dapat dikatakan tidak linear sedangkan apabila nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih dari 0,05 atau ($\text{sig} > 0,05$) maka kedua variabel dapat dikatakan bersifat linear. Hasil uji linearitas pada kedua variabel disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Ket
Keterikatan Karyawan*	0,257	Linear
Persepsi Kinerja Karyawan		
<i>Between Groups</i>	<i>Deviation from Linierity</i>	

Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah disajikan di atas variabel keterikatan karyawan dan persepsi kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,257. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 atau $0,257 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan (korelasi) antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian kali ini variabel bebas adalah keterikatan karyawan dan variabel terikat adalah persepsi kinerja karyawan. Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kemudian di uji kebenarannya berdasarkan data yang didapatkan dari sampel penelitian (Sugiyono, 2018). Hipotesis pada penelitian ini adalah “Terdapat hubungan antara keterikatan karyawan dengan persepsi kinerja karyawan pada PT. X di masa pandemi Covid-19”. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment* pada *program SPSS 25.0 for windows*.

Apabila hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau ($\text{sig} < 0,05$) maka dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel namun apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau ($\text{sig} > 0,05$) maka dinyatakan bahwa tidak adanya hubungan antara kedua variabel. Hasil koefisien korelasi dapat diinterpretasikan berdasarkan beberapa kategori. Menurut Sugiyono (2018) penentuan kategori interpretasi disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Kategori Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20- 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Hasil uji hipotesis disajikan dalam bentuk tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

	keterikatan karyawan	Persepsi Kinerja Karyawan
keterikatan karyawan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,646**
	N	116
Persepsi Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	116

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas diketahui nilai signifikansi dilihat pada bagian sig. (2-tailed) sebesar 0,000 artinya nilai signifikansi kurang dari 0,005 atau $0,000 < 0,005$ maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel keterikatan karyawan dengan persepsi kinerja karyawan.

Besaran nilai koefisien korelasi pada hasil uji hipotesis dapat menunjukkan seberapa kuat tingkat korelasi antara kedua variabel. Pada penelitian kali ini nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,646, apabila nilai ini diinterpretasikan sesuai dengan tabel 8 mengenai kategori koefisien korelasi maka nilai koefisien korelasi termasuk pada interval koefisien angka 0,60-0,799 termasuk pada kategori kuat. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan kuat antara variabel keterikatan karyawan dengan persepsi kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinan

<i>Measures of Association</i>				
	R	R Squared	<i>Eta</i>	<i>Eta Squared</i>
Keterikatan Karyawan* Persepsi Kinerja Karyawan	.646	.417	.412	5,672

Berdasarkan dari tabel hasil koefisien determinan di atas terlihat nilai dari *R Squared* atau koefisien determinan yakni sebesar 0,417. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel keterikatan karyawan menyumbang sebesar 41,7% terhadap variabel persepsi kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 58,3% disumbang oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Pembahasan

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel keterikatan karyawan dengan variabel persepsi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 116 karyawan *sales* sebagai subjek serta hasil uji penelitian menggunakan bantuan *program SPSS 25.0 for windows* yakni uji korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel keterikatan karyawan dengan variabel persepsi kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi hasil uji korelasi sebesar 0,000. Nilai ini kurang dari 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ artinya kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yakni “terdapat hubungan antara keterikatan karyawan dengan persepsi kinerja karyawan PT. X di masa pandemi Covid-19” diterima.

Nilai koefisien korelasi juga diperoleh dari uji korelasi *Pearson Product Moment* yaitu sebesar 0,646. Berdasarkan kategori koefisien korelasi yang dikemukakan

oleh (Sugiyono, 2018) nilai koefisien korelasi 0,646 termasuk pada rentang 0,60-0,799 yang diinterpretasikan bahwa tingkat korelasi kuat. Selain itu, nilai koefisien korelasi pada penelitian ini menunjukkan angka yang positif (+) artinya antara variabel keterikatan karyawan dengan variabel persepsi kinerja karyawan memiliki korelasi positif. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila keterikatan karyawan karyawan PT. X meningkat maka persepsi kinerja karyawan PT. X juga meningkat. Dampak positif keterikatan karyawan untuk perusahaan maupun karyawan itu sendiri yaitu ialah karyawan yang terikat menghasilkan kinerja yang lebih baik (Beardwell & Thompson, 2017).

Hasil nilai koefisien korelasi pada penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara keterikatan karyawan dan persepsi kinerja karyawan PT. X artinya ketika keterikatan karyawan meningkat maka persepsi kinerja karyawan PT. X juga akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila keterikatan karyawan menurun maka persepsi kinerja karyawan PT. X juga akan menurun. Hasil penelitian yang dilakukan pada 30 karyawan PT. MK menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. MK sehingga keterikatan karyawan perlu untuk dipelihara dan ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut (Dessler, 2017) salah satu faktor pendorong kinerja karyawan yakni adanya keterikatan karyawan. keterikatan karyawan merupakan kondisi ketika karyawan berenergi dan memiliki motivasi positif berkaitan dengan pekerjaan dan keinginan yang sungguh-sungguh untuk memberikan peran kerja dan pencapaian kesuksesan bagi organisasi (Albrecht, 2010). Keterikatan karyawan merupakan keadaan keterikatan secara emosi baik positif maupun negatif yang dirasakan karyawan terhadap organisasi, kolega, dan pekerjaan yang akan memengaruhi kepuasan kerja, kesediaan karyawan untuk terus belajar dan cara karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Beardwell & Thompson, 2017).

Penelitian ini menggunakan indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernardin & Russel (2013) meliputi *quality* (kualitas), *quantity* (kuantitas), *timeliness* (akurasi waktu), *cost effectiveness* (efektivitas biaya), *need for supervision* (pengawasan), dan *interpersonal impact* (hubungan antar individu). Pada penelitian ini dilakukan perhitungan nilai rata-rata atau *mean* untuk tiap indikator dari variabel yang berguna untuk mengetahui indikator yang lebih berperan dibandingkan dengan indikator yang lain. Pada variabel persepsi kinerja karyawan yang terdiri dari enam indikator diketahui nilai *mean* indikator *quality* (kualitas) sebesar 486,7, indikator *quantity* (kuantitas) memiliki nilai *mean* sebesar 490,3, selanjutnya indikator *timeliness* (akurasi waktu) menunjukkan nilai *mean* sebesar 485,8, indikator *cost effectiveness* (efektivitas biaya) memiliki nilai *mean* sebesar 475,75, indikator *need for supervision*

(pengawasan) dengan nilai *mean* sebesar 477,38, dan indikator *interpersonal impact* (hubungan antar individu) memiliki nilai *mean* 488,9.

Dari hasil perhitungan nilai rata-rata (*mean*) tiap indikator persepsi kinerja karyawan diketahui indikator *quantity* (kuantitas) memiliki nilai *mean* tertinggi di antara indikator lainnya yaitu sebesar 490,3. Indikator *quantity* (kuantitas) adalah banyaknya pekerjaan yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit (Robbins & Judge, 2016). Kuantitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk dicapai disebut dengan istilah target. Target ialah hasil yang diharapkan secara kuantitatif, misalnya berupa : *income* (pemasukan), volume penjualan, satuan output, tingkat kepuasan pelayanan, naik turunnya angka ditolak konsumen atau produk gagal. Jumlah target atau sasaran yang melebihi dari standar yang telah ditetapkan menjadi pencapaian yang diharapkan secara kuantitas oleh suatu organisasi atau perusahaan (Kasmir, 2016). Kinerja yang baik ialah kinerja yang dilakukan karyawan dengan optimal dan mampu mendukung tercapainya tujuan serta memenuhi standar yang telah ditentukan oleh organisasi (Ayundasari et al., 2017). Kinerja dikatakan baik ketika karyawan berhasil melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memberikan hasil kerja sesuai atau melampaui standar yang harus dilaksanakan oleh karyawan (Azzahra & Ayuningtias, 2019).

Indikator berikutnya setelah *quantity* (kuantitas), pada urutan kedua berdasarkan nilai *mean* sebesar 488,9 yaitu indikator *interpersonal impact* (hubungan antar individu). hubungan antar individu ialah kemampuan seseorang untuk mengembangkan perasaan untuk memiliki niat baik, saling menghargai, dan kerja sama antara karyawan satu dengan yang lain (Bernardin & Russel, 2013). Hubungan interpersonal yang terjadi di lingkungan kerja merupakan suatu afiliasi atau asosiasi yang dilakukan oleh dua individu atau lebih pada lingkup organisasi. Adanya hubungan antara individu tidak hanya terkait hubungan antara sesama karyawan namun juga antara bawahan dengan atasan. Hubungan antar individu di lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk suatu produktivitas karyawan. Adanya interaksi yang efektif antara karyawan atasan dan bawahan, sesama rekan karyawan bahkan pada pelanggan, pemasok, atau masyarakat luar yang berhubungan langsung dengan organisasi menentukan tingkat produktivitas karyawan (Omunakwe et al, 2018). Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan terbuka pada beberapa karyawan PT. X menunjukkan bahwa terjadi hubungan dan komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan maupun dengan rekan karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Luky et al. (2021) pada 159 karyawan PDAM di Padang mengenai dampak dari komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pada karyawan mempunyai

pengaruh yang signifikan serta berdampak positif terhadap kinerja. Ketika komunikasi interpersonal karyawan baik maka kinerja karyawan menjadi baik pula. Hal tersebut mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

Indikator *quality* (kualitas) menghasilkan nilai *mean* sebesar 486,7 merujuk pada tingkatan manakala suatu proses atau hasil dari pekerjaan mencapai pada titik mendekati sempurna. Apabila hasil kualitas kerja semakin baik maka kinerja juga akan semakin baik dan sebaliknya apabila kualitas pekerjaan rendah maka kinerja pun akan rendah (Kasmir, 2016). Menurut Dessler (2018) untuk mengetahui kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan memaksimalkan jam kerja secara produktif, menyelesaikan pekerjaan secara akurat, teliti dan tepat waktu sehingga target yang diinginkan dapat tercapai, dan memperhatikan kebutuhan dan tujuan dari departemen yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerja.

Indikator *timeliness* (akurasi waktu) memperoleh nilai *mean* yakni 485,8. Akurasi waktu mengacu pada batas waktu untuk mencapai pekerjaan tertentu, dapat dikatakan terdapat pekerjaan yang memiliki batas waktu minimal dan maksimal yang harus diselesaikan (Kasmir, 2016). Faktor waktu dalam melakukan pekerjaan menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan agar kinerja karyawan dapat lebih baik. Kinerja menjadi suatu hasil dari usaha tiap individu atau sekelompok individu dalam melakukan pekerjaan yang diukur dalam satuan dan waktu tertentu (Wen Lee & Kusumah, 2020). Ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang telah diberikan maka kinerja karyawan pun dapat menunjukkan hasil yang baik pula.

Indikator *need for supervision* (pengawasan) dengan nilai *mean* sebesar 477,38. Indikator *need for supervision* (pengawasan) adalah suatu proses manakala karyawan mampu melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa harus ada pengawasan dari supervisor. Pengawasan adalah saat atasan mampu memengaruhi kebiasaan bawahan untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Supervisor menjadi penghubung yang berguna untuk memfasilitasi bawahannya yang akan memasuki posisi jabatan tertentu (Wen Lee & Kusumah, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kinerja rata-rata tinggi meski dalam keadaan pandemi Covid-19. Terdapat tiga variabel yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan yaitu variabel organisasi, individu dan psikologis. Variabel psikologis terdiri dari beberapa hal salah satunya ialah persepsi. Persepsi adalah suatu proses ketika seseorang mengatur dan menginterpretasikan stimulus sensorik yang kemudian diberikan makna pada lingkungan yang ada (Robbins & Judge, 2016). Artinya persepsi dari karyawan memengaruhi kinerja itu sendiri. Tujuan organisasi atau perusahaan tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana yang tersedia namun lebih pada tergantung

karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, karyawan yang berkualitas ialah karyawan yang mampu melakukan pekerjaan dan memiliki kinerja yang tinggi (Seo & Rumampuk, 2020). Kinerja karyawan yang tinggi dapat membuat tujuan dan sasaran perusahaan tercapai. Salah satu tujuan utama dari perusahaan adalah keuntungan yang meningkat, artinya kinerja karyawan yang tinggi dapat membuat keuntungan yang meningkat pula untuk suatu perusahaan. Hal ini terjadi pada PT.X dimana PT.X mengalami peningkatan keuntungan dan penjualan di masa pandemi Covid-19.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya, menurut Seo & Rumampuk, (2020) terdapat beberapa faktor, yakni : faktor lingkungan internal dan eksternal organisasi serta faktor pegawai. Sedangkan menurut (Kasmir, 2018) ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, diantaranya : motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepribadian, pengetahuan, rancangan kerja, kemampuan dan keahlian, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Selain itu, menurut Dessler (2018) terdapat faktor yang mendorong kinerja yaitu keterikatan karyawan (*employee engagement*). Keterikatan karyawan mengarah pada keterlibatan secara psikologis, dan komitmen seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang terlibat akan memiliki pengalaman tinggi dalam mengerjakan tugas pekerjaannya dan karena itu karyawan akan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil koefisien determinan pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan karyawan memengaruhi sebesar 41,7% terhadap variabel persepsi kinerja karyawan sedangkan sebesar 58,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Dari hasil perhitungan *mean*, aspek yang memiliki nilai *mean* paling besar di antara lainnya adalah aspek *absorption* (penyerapan), hal ini dapat diartikan bahwa aspek penyerapan memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan aspek lain terhadap persepsi kinerja karyawan. Aspek *absorption* (penyerapan) mengacu pada perilaku karyawan yang memberikan perhatian dan konsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Aspek *absorption* (penyerapan) yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan dapat menikmati pekerjaan yang dilakukannya, bahagia dan ikut serta secara mendalam dalam pekerjaannya sehingga merasa waktu berlalu dengan cepat manakala melaksanakan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004).

Aspek berikutnya berdasarkan urutan perhitungan *mean* ialah aspek *vigor* (semangat). Aspek semangat mengarah pada ciri karyawan yang memiliki semangat dan energi yang tinggi serta mengerahkan usaha maksimalnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan adanya ketahanan mental ketika bekerja. (Schaufeli & Bakker, 2004). Karyawan yang memiliki semangat terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari kemauan karyawan untuk melakukan

usaha dengan sungguh-sungguh pada pekerjaan dan memiliki energi yang tinggi ketika bekerja serta memiliki ketekunan dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan bekerja.

Aspek selanjutnya berdasarkan urutan perhitungan *mean* yaitu *dedication* (dedikasi). Aspek dedikasi mengacu pada adanya perasaan antusias, merasa bangga dan terinspirasi serta tertantang terhadap pekerjaan yang dilakukan (Rana & Chopra, 2019). Dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya ditandai dengan adanya perasaan karyawan antusias atas pekerjaan yang dilakukannya. Antusias karyawan pada pekerjaan, tenggelam dalam setiap pekerjaan yang dihadapi dan gigih dalam menyelesaikan tantangan pekerjaannya menjadi ciri karyawan mempunyai perasaan terikat yang tinggi terhadap pekerjaannya (Bakker, 2017). Karyawan yang *engaged* (terikat) terhadap pekerjaannya sangatlah penting untuk perusahaan. Hal ini disebabkan karena keterikatan karyawan sebagai bukti sejauh mana karyawan memiliki keinginan dan termotivasi untuk mengusahakan keberhasilan perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Selain itu, keterikatan karyawan menjadi pengaruh yang penting bagi kinerja karyawan karena ketika keterikatan karyawan lebih tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan lebih baik dan memiliki dampak yang luas yakni kinerja perusahaan akan lebih baik pula. (Kusdibyo & Kundori, 2021).

Beberapa hasil penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Azzahra dan Ayuningtias (2019) kepada 46 karyawan PT Tirta Rejeki Dewata menunjukkan hasil bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Wicaksono dan Rahmawati (2019) juga mendukung hasil penelitian ini. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi keterikatan karyawan serta kinerja karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor dalam kategori baik. Hasil penelitian tersebut juga menemukan elemen *vigor*, *dedication* dan *absorption* secara bersama-sama memberi pengaruh yakni sebesar 67,5% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil simpulan penelitian yang dilakukan oleh Tanwar (2017) keterikatan karyawan merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan agar karyawan dapat merasakan termotivasi, antusias dan benar-benar menyerap pekerjaan mereka. Selain itu, adanya keterikatan karyawan akan menghasilkan hal positif yang berdampak untuk kinerja perusahaan seperti profitabilitas, ketidakhadiran karyawan yang lebih rendah, meningkatkan produktivitas, adanya kepuasan dan loyalitas konsumen.

Penelitian lain yang juga mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Cintani dan Noviansyah (2020). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

Karyawan PT. Sinar Kencana Multi Lestari. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh sebesar 80% terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Kencana Multi Lestari sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian lainnya yang juga mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Chaerunissa & Pancasasti (2021) kepada 100 pegawai PT Cogindo DayaBersama unit PLTU Pelabuhan Ratu Departemen Operasi dengan analisis regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi keterikatan karyawan secara positif dan signifikan yakni sebesar 76,6 persen. Adanya pengaruh langsung ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil hipotesis mengenai keterikatan karyawan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan artinya kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika karyawan semakin merasa terikat (*engaged*) terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena meningkatnya keterlibatan karyawan pada tiap kegiatan dan aktivitas perusahaan seperti keterlibatan di dalam proses eksekusi pekerjaan dan proses penentuan keputusan maka kontribusi karyawan pada perusahaan dan kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara keterikatan karyawan dan persepsi kinerja karyawan PT.X di masa pandemi Covid-19 artinya ketika keterikatan karyawan meningkat maka persepsi kinerja karyawan PT.X juga akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila keterikatan karyawan menurun maka persepsi kinerja karyawan PT.X juga akan menurun. Hasil kategorisasi yang diperoleh berdasarkan Azwar (2017) menunjukkan bahwa persepsi kinerja karyawan sebesar 82,8% dan keterikatan karyawan sebesar 73,3%, kedua variabel termasuk pada kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan persepsi kinerja karyawan PT.X di masa pandemi Covid-19 tinggi ialah dengan usaha meningkatkan keterikatan karyawan. Adapula beberapa faktor lain yang memengaruhi persepsi kinerja karyawan yang tidak diteliti pada penelitian ini. Faktor lain yang memengaruhi persepsi kinerja karyawan di antaranya yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja (Kasmir, 2018).

PENUTUP

Simpulan

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara keterikatan karyawan dengan persepsi kinerja karyawan PT. X di masa pandemi Covid-19. Uji hipotesis penelitian ini uji korelasi *pearson product*

moment pada program SPSS 25.0 for windows. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara keterikatan karyawan dengan persepsi kinerja karyawan PT. X di masa pandemi Covid-19. Selain itu, dari hasil uji korelasi diketahui bahwa nilai koefisien korelasi kedua variabel yaitu sebesar 0,646 artinya kedua variabel memiliki hubungan positif yang kuat dan searah. Dari hasil tersebut dapat dikatakan ketika keterikatan karyawan tinggi atau meningkat maka persepsi kinerja karyawan juga meningkat dan begitupun sebaliknya, ketika keterikatan karyawan menurun maka persepsi kinerja karyawan juga akan menurun.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keterikatan karyawan dengan persepsi kinerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan manfaat untuk menambah informasi terkait kedua variabel pada perusahaan serta diharapkan perusahaan dapat menjaga dan mempertahankan keterikatan karyawan.

Selain itu, diharapkan perusahaan memperhatikan indikator-indikator persepsi kinerja karyawan yang memiliki nilai mean rendah yaitu *cost effectiveness* (efektivitas biaya). Efektivitas biaya mengacu pada pemakaian tidak hanya berupa uang namun juga teknologi yang diberikan perusahaan guna meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan memperbanyak dan memperkaya referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya serta peneliti diharapkan meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan seperti pengetahuan, kemampuan dan keahlian, kepribadian karyawan, motivasi kerja, rancangan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, loyalitas dan disiplin kerja (Kasmir, 2018).

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: perspectives, issues, research and practice*. Edward Elgar Publishing Ltd.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2017). Improving employee performance through work motivation and self-efficacy mediated by job satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, 15(4), 587–599.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Belajar.
- Azzahra, M., & Ayuningtias, H. G. (2019). The effect of work discipline on employees' performance of PT

- Wiratanu Persada Tama. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 136–144.
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2017). *Human resources management a contemporary approach* (8th ed.). Pearson.
- Bernardin, J. H., & Russel, J. A. (2013). *Human resources management, an experiential approach* (6th ed.). Mc Graw - Hill Internasional Edition.
- Chaerunissa, E., & Pancasasti, R. A. (2021). Pengaruh employee engagement dan commitment organization terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 5(2), 126–146.
- Cintani, & Noviansyah. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap kineja karyawan pada PT. Multi Lestari. *KOLEGIAL*, 8(1), 29–44.
- Costa, L. R., & Loureiro, S. M. (2019). The importance of employees' engagement on the organizational success. *Journal of Promotion Management*, 25(3), 328–336.
- Dessler, G. (2017). *Human resources management* (15th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- El Zein, A., & Aridi, S. (2018). The impact of employee engagement on job performance: Case study for banks in Lebanon. *International Journal of Current Research*, 10(05), 69591–69593.
- Gallup. (2013). *State of the global workplace*. Gallup.
- Indasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Indonesia Pustaka.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, M. A., Hariadi, K. E., Sulistyningrum, W. O., & Kristanto, A. B. (2021). Pandemi covid-19 dan prediksi kebangkrutan: apakah kondisi keuangan sebelum 2020 berperan? *Jurnal Akuntansi*, 13(1), 12–22.
- Kusdibyso, & Kundori. (2021). Studi peningkatan employee engagement melalui persepsi dukungan organisasi dan counter productive work behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT International Fortuna Ekspresindo. *Matemar:Jurnal Manajemen Dan Teknologi Maritim*, 1–12.
- Luky, A. Z., Kurniawati, T., & Cerya, E. (2021). The effect of interpersonal communication and work motivation on employee performance in padang city regional company offices (PDAM). *Advances in Economics, Business and Management Research*, 192, 367–375.
- Mangkunegara, A. . (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2017). *Organizational behavior* (8th ed.). McGraw Hill Education.
- Meilianna, R. N., & Purba, A. Y. (2020). Dampak pandei covid-19 terhadap PHK dan pendapatan pekerja di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 43–48.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh keterikatan karyawan (employee engagement) terhadap kinerja karyawan PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 69–78.
- Omunakwe, P. O Nwinyokpugi, P. N., & Adiele, K. C. (2018). Workplace interpersonal relationship and organizational productivity in deposit money banks in port harcourt. *Journal of Economics, Management & Social Science*, 4(4), 153–177.
- Priansa, D. . (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabetha.
- Rahmani, A. N. (2020). Dampak Covid-19 terhadap harga saham dan kinerja keuangan perusahaan. *Kajian Akuntansi*, 21(2), 252–269.
- Rana, S., & Chopra, P. (2019). Developing and sustaining employee engagement: the strategic perspective in telecom company. *IGI Global*, 142–164.
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Humanika.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Essential of organizational behavior* (13th ed.). Pearson.
- Saihudin. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demans, jon resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Seo, N., & Rumampuk, J. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kota Tomohon. *Kinerja*, 17(1), 52–58.
- Shrouf, H., Al-Qudah, S., Khawaldeh, K. A., Obeidat, A. M., & Rawashdeh, A. A. (2020). A study on relationship between human resources and strategic performance: the mediating role of productivity. *Management Science Letters*, 3189–3196.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2016). *Statistika deskriptif untuk penelitian dilengkapi perhitungan manual dan aplikasi versi 17*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfa Beta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitaif, kualitatif dan r&d*. Alfa Beta.
- Sunaryo. (2020). Pengaruh volume offer saham terhadap harga saham (studi empiris pada saham-saham jakarta islamic index di bursa efek indonesia periode januari-april 2020) kajian penelitian pada kondisi pandemi virus covid-19. *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 1–15.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tanwar, A. (2017). Impact of employee engagement on performance. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science (IJAEMS)*, 3(5), 510–515.
- Wen Lee, C., & Kusumah, A. (2020). Influence of supervision on employee performance with work motivation as an intervening variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(2), 240–252.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan

direktorat sistem informasi dan transformasi digital institut pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 10(2), 133–146.

- Yulistiani, S. P., & Manda, G. S. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi laba bersih pada perusahaan industri rokok yang terdaftar di BEI. *E-Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1117–1126.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh employee engagement, beban kerja dan kepuasan kerja. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4787–4797.