

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Employee Engagement*

1. *Pengertian Employee Engagement*

Keterlibatan karyawan adalah komitmen untuk keberhasilan pekerjaan yang menjadi salah satu tujuan utama tercapainya visi misi perusahaan. Istilah "*employee engagement*" merupakan istilah yang relatif baru dalam kajian sumber daya manusia yang hari ini sering digunakan oleh perusahaan konsultan sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kinerja sebuah perusahaan. Salah satu alasan mengapa *employee engagement* memiliki dampak terhadap kinerja perusahaan dikarenakan konsep perilaku organisasi yang semakin populer dalam beberapa tahun terakhir. Konsep *employee engagement* memberikan gagasan bahwa karyawan seharusnya memiliki keterikatan dengan perusahaan tempatnya bekerja sehingga mereka akan mengembangkan rasa memiliki terhadap perusahaannya, motivasi yang besar untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dan juga bersedia menginvestasikan tenaga dan waktunya lebih besar untuk perusahaan. Sebagai hasilnya, *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan akan menjadikan karyawan tersebut lebih produktif dan menghasilkan keuntungan yang besar bagi kedua belah pihak.²⁴

Employee engagement adalah pemanfaatan anggota organisasi untuk peran kerja masing-masing melalui penggunaan dan ekspresi diri fisik, mental,

²⁴ Febriansyah, Hary & Henndy Ginting, "Tujuh Dimensi *Employee Engagement*", (Jakarta : Penerbit Prenada, 2020), h. 3.

dan emosional mereka dalam kinerja peran mereka dalam organisasi. Arti keseluruhan dari komitmen perwakilan dianggap sebagai kondisi ideal yang menggabungkan tujuan asosiasi serta tanggung jawab, kontribusi, kegembiraan, antusiasme, pusat di sekitar pengerahan tenaga dan energi.²⁵

Secara umum *employee engagement* diartikan sebagai ketertarikan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen, loyalitas, dan kinerja karyawan di perusahaan meningkat berdasarkan tingkatan minat karyawan terhadap perusahaan dan sebaliknya. Minat karyawan akan tumbuh jika ada kesesuaian antara karyawan dan visi misi perusahaan. Energi, keterlibatan, dan upaya yang terkonsentrasi untuk mencapai tujuan perusahaan adalah indikator dari *employee engagement*.²⁶ Bakker & Schaufeli mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif terhadap pekerjaan yang memengaruhi dedikasi, antusiasme, dan perhatian penuh karyawan.²⁷ *Engagement* adalah perasaan positif, bersungguh-sungguh secara lahiriah dan batiniah, pekerjaan dilakukan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* diartikan sebagai keinginan kuat untuk mengeluarkan energi besar dan kuat dalam mencapai tujuan organisasi. *Dedication* adalah terlibat penuh dalam satu pekerjaan. *Absorption* adalah terlibat dalam satu pekerjaan dan ketika dalam pelibatan tersebut merasa waktu berlalu dengan cepat”.²⁸

²⁵ Moretti, M., & Postruznik, N, *Stress Management And Employee Engagement: A Case Stud* (Europe: Armida Publications, 2011), hlm. 98.

²⁶ Macey Moretti, M., & Postruznik, N. (2011). *Stress Management And Employee Engagement: A Case Study*. Europe: Armida Publications.

²⁷ Febriansyah, Hary & Henndy Ginting, “Tujuh Dimensi *Employee Engagement*”, (Jakarta : Penerbit Prenada, 2020), h. 8..

²⁸ Nugroho, Agung & Fithriana, Adi Noora, “*Employee Engagement* (Pada Sektor Bisnis dan Publik)”, (Malang : CV. IRDH (Research & Publishing), 2018), h. 4-5.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* adalah hubungan fisik, kognitif, dan emosional antara dedikasi karyawan dan minat penuh terhadap pekerjaannya dan perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki *engagement* dengan pekerjaannya menunjukkan kecenderungan untuk tidak sering absen dibandingkan dengan karyawan yang tidak *engage* dan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya memutuskan untuk tetap bekerja di tempatnya dan mengabdikan untuk instansinya sehingga masa kerja mereka yang memiliki *employee engagement* lebih panjang dibandingkan yang tidak memiliki.²⁹

2. Dimensi *Employee Engagement*

Schaufeli menyebutkan beberapa indikator *employee engagement*, diantaranya adalah *vigor* (antusiasme), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Dimensi-dimensi tersebut merupakan elemen yang dapat menunjukkan *employee engagement* dan sikap positif terhadap pekerjaan seseorang.³⁰ Ketiga komponen ini merupakan indikator *employee engagement* adalah sebagai berikut:

a. *Vigor* (Semangat)

Karyawan yang memiliki elemen *vigor* menunjukkan keterikatan dalam kekuatan fisik dan mentalnya. Keterikatan karyawan tersebut juga ditandai dengan energi yang optimal dan keberanian untuk melakukan usaha dengan maksimal. *Vigor* dapat dinilai dari tingkat semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat

²⁹ Febriansyah, Hary & Henndy Ginting, “Tujuh Dimensi *Employee Engagement*”, (Jakarta : Penerbit Prenada, 2020), h. 76..

³⁰ Sudarni, A. A, dkk. Manajemen Strategik : Teori dan Analisis, (Nusa Tenggara Barat : Penerbit SEVAL, 2023), h. 77

dari stamina dan energi yang tinggi ketika ia menyelesaikan pekerjaannya, kemauan untuk berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya. Menurut Schaufeli dan Bakker, karyawan yang memiliki indikator *vigor* memiliki semangat, energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja. Selain itu, *vigor* juga mencakup kegigihan seorang karyawan dalam menghadapi kesulitan selama masa bekerjanya dan juga kesediaannya untuk menginvestasikan upaya yang penuh dalam pekerjaan.³¹

b. *Dedication* (Dedikasi)

Dedikasi mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan terhadap pekerjaannya. Ini ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta bangga terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki elemen *dedication* memiliki ketekunan dalam pekerjaannya bagaimanapun tantangan yang dihadapinya dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki *dedication* yang tinggi mampu memaknai pekerjaannya dan menjadikannya pengalaman berharga yang dapat mendatangkan inspirasi baginya.³²

c. *Absorption* (Penyerapan)

Absorpsi adalah aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa begitu terlalu

³¹ Febriansyah, Hary & Henndy Ginting, “Tujuh Dimensi *Employee Engagement*”, (Jakarta : Penerbit Prenada, 2020), h. 20.

³² *Ibid*, Febriansyah, Hary & Henndy Ginting, h. 20.

cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya sehingga melupakan segala hal yang ada disekitarnya. Tingkat *absorption* yang tinggi menunjukan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu begitu terasa lebih cepat.³³

³³ Dea Fidyantika, Skripsi :''Pengaruh *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Departemen Produksi Pt. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap)'' , Hlm. 13 & 14.