



ANALISIS PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDOMARET

¹⁾ Anang Tri Wahyono
²⁾ Achmad Yani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

¹⁾ anang@stietotalwin.ac.id

²⁾ achmadyani@stietotalwin.ac.id

Abstract

Indomaret is a minimarket network that provides basic needs and daily needs. In 1997 the company developed the first franchised outlet business in Indonesia, after having more than 230 stores. In 2015 there were 11,400 stores, 60% of which were self-owned and the rest were public property. Indomaret is spread evenly from Sumatra, Java, Madura, Bali, Lombok, Kalimantan and Sulawesi. The company motto is "Easy and Economical". Employee Performance As one of the results of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties. If the performance is below expectations, the customer will be disappointed or dissatisfied. Performance in line with expectations can make customers satisfied. In addition, performance that exceeds expectations can make customers very satisfied. The results prove that increasing employee engagement, job satisfaction, reducing work stress is expected to increase employee performance.

Keywords: Employee Engagement, job satisfaction, job stress, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi perusahaan, karena sumber daya manusia dapat menentukan majunya suatu perusahaan oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih mengenai itu. Dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dengan pemilik perusahaan atau organisasi sehingga dapat mendorong semangat untuk bekerja para karyawannya sehingga dapat memajukan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat berkontribusi secara efektif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan, maka



karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut (Saks, 2006; Handoyo dan Setiawan, 2017).

Meskipun kemajuan teknologi terus berkembang dan era globalisasi semakin dipermudah dengan hadirnya penemuan dan inovasi baru semua tidak akan pernah bisa menggantikan peranan sumber daya manusia. Salah satu contoh yang paling signifikan dimana peranan sumber daya manusia menjadi peranan utama yang sangat penting yaitu padabisnis ritel yang selalu mengedepankan kualitas layanan dan mengutamakan kepuasan pelanggan, bagi pelanggan yang mengalami permasalahan atau ingin melakukan komplain,selalu menerima kritik dan saran serta akan langsung menanggapi, juga melakukan serviceterhadap kesalahan dalam pelayanan, semua disediakan untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Mengingat di Indonesia sendiri banyak adanya bisnis ritel, ada beberapa perusahaan bisnis ritel saling bersaing untuk menarik konsumen agar berbelanja ditempat tersebut. Salah satu contohnya yaitu Alfamart dan Indomaret, kedua bisnis ritel ini selalu bersaing dengan cara memuaskan konsumen dengan melakukan pelayanan yang baik sesuai dengan SOP dalam perusahaan, salah satu contohnya yaitu selalu tersenyum kepada pelanggan dan selalu menyapa.

Salah satu kemungkinan beberapa industri juga banyak yang memiliki karyawan yang mempunyai potensi dalam pengembangan perusahaan namun kecendrungan karyawan yang tidak diperhatikan dalam kemampuan yang sesuai dengan penempatan posisi pekerjaannya atau lingkungan pekerjaan yang senantiasa membawa pengaruh dampak yang berubah-ubah sehingga karyawan mengalami tekanan mental serta mengalami penurunan kineja. Manajemen sumber daya manusia sebagai obyek perubahan Kinerja Karyawan Sebagai salah satu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Setyawati, et al, (2018) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema perencanaan (*strategic planning*) suatu organisasi.

Perusahaan akan selalu berpikir tentang kinerja karyawan yang akan selalu dituntut agar menghasilkan kualitas produk yang sedapan dengan pengeluaran yang telah dikeluarkan, berbanding terbalik dengan pemikiran karyawan bahwa mereka ingin dipekerjakan sederhana dan menghasilkan feedback yang mumpuni hal ini tentu tidak selaras dan akan menyebabkan benturan pemikiran namun dengan adanya pemahaman untuk saling memahami akan kepentingan bersama maka hal ini akan teratasi.



Salah satu sikap kerja yang memberikan kontribusi terbaik sebagai prediktor performansi organisasi adalah *engagement* (keterikatan). *Engagement* merupakan konsep dan cara kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa para pegawai berkomitmen untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai perusahaan tempat karyawan bekerja, *Employee Engagement* untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan, dan pada saat yang sama agar mampu meningkatkan rasa kesejahteraan diri (Dalal et al, 2012; Thesiasari et al., 2019). Perusahaan banyak yang belum menerapkan konsep *employee engagement*. Organisasi yang menerapkan sistem kerja ataupun konsep *employee engagement* dapat memiliki kekuatan dan nilai otentik, dengan bukti yang jelas dari kepercayaan dan keadilan yang didasarkan pada saling menghormati, dimana keduanya memiliki janji dan komitmen antara *employer* dan *employee* yang dipahami dan terpenuhi (McLeod, 2009 ; Lubis & Pangestuti, 2019). Dalam masa ini kita menyadari bahwa pemenuhan tuntutan kehidupan atau kepuasan karyawan menimbulkan tuntutan yang beragam, dan yang terjadi adalah ketika pemenuhan kebutuhan tidak teraktualisasikan akan menimbulkan kinerja yang menurun.

Stres kerja dapat berasal dari berbagai sumber dan mempengaruhi orang-orang dengan cara yang berbeda. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Veithzal, 2004; Wartono, 2017). Tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya sehingga mengalami stres dalam bekerja dan akhirnya menampilkan kecenderungan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*. Menurut Handoko (2001) Penyebab stres "*On The Job*" antara lain adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, Supervisi yang buruk, konflik antar pribadi / kelompok, Iklim kerja yang tidak nyaman, dan pengembangan karir. Sedangkan penyebab-penyebab stres "*Off The Job*" antara lain kekhawatiran finansial, masalah keluarga, masalah fisik, masalah perkawinan, dan perubahan yang terjadi ditempat tinggal. Hasil penelitian Handoyo & Setiawan (2017) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Juniantara & Riana (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian Julvia (2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

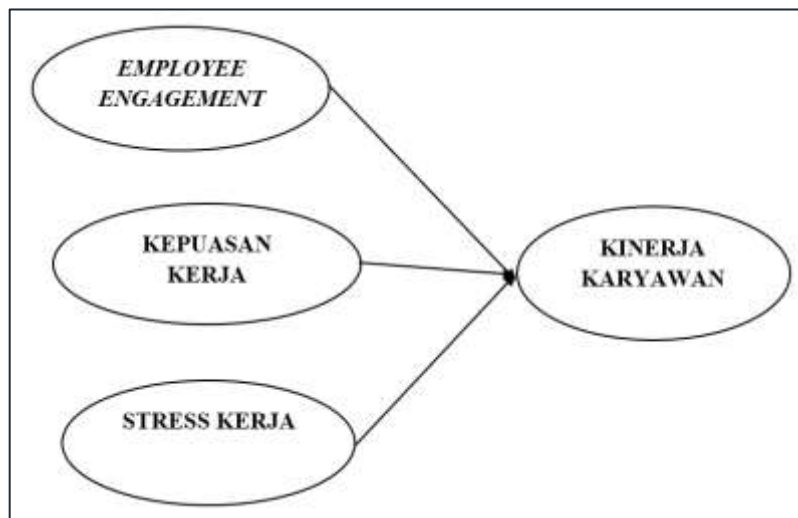
Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
H3 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1. Kerangka pikir penelitian



METODE

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti *investigasi* (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan Indomaret Manyaran, Semarang Barat dengan jumlah 60 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui suatu cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2005). Dengan mempelajari sampel peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian untuk menentukan besarnya sampel.

Teknik Pengambilan Sampel

Setelah menentukan populasi dan sampel, langkah selanjutnya adalah peneliti menentukan metode pengambilan sampel yang digunakan, metode *non*



probability sampling atau teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan mendasarkan karakteristik tertentu yaitu karakteristik yang memiliki ciri dan sifat yang bisa mewakili populasi. Karakteristik responden yang ditentukan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan yang tidak bekerja paruh waktu / *part time*
2. Karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun
3. Karyawan merupakan usia produktif antara 17 - 35 tahun

Dari kriteria tersebut terdapat jumlah sampel yaitu 49 karyawan yang berada pada Indomaret Manyaran Semarang Barat.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang bisa dihitung atau diukur, yang diperoleh berbentuk bilangan atau kumpulan angka-angka hasil *observasi* atau pengukuran. Sedangkan sumber data pada penelitian ini yaitu sumber data primer. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari daftar pertanyaan atau kuesioner yang diberikan kepada responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai adalah dengan menggunakan kuisisioner dengan metode angket, sejumlah pernyataan akan diberikan pada responden dan kemudian diminta menjawab sesuai pendapat mereka. Untuk mengukur pendapat mereka digunakan *sekala likert* (Ghozali, 2005) angka 1 untuk sangat tidak setuju (STS), angka 2 untuk tidak setuju (TS), angka 3 untuk netral (N), angka 4 untuk setuju (S) dan angka lima untuk sangat setuju (SS).

Setyawati, *et al.*, (2018) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil pekerjaan, ketepatan penyelesaian tugas, dan kemampuan kerjasama antar karyawan (Bangun, 2012 ; Arifin *et al.*, 2019; Widyastuti dan Rahardja, 2018). *Employee engagement* adalah sebuah alat yang baik untuk membantu usaha setiap organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif atas orang lain (Anitha, 2014; Widyastuti & Rahardja, 2018). Ada beberapa indikator yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu: pengalaman kerja sehari – hari, lingkungan kerja dan sikap kepemimpinan atasan (Marliani, 2016).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Marliani, 2016). Ada beberapa indikator yang



mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: gaji, rekan kerja, promosi jabatan, dan supervisor. Dan Stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman (Widyastuti & Rahardja, 2018). Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi stres kerja yaitu: beban pekerjaan, konflik antara karyawan dan pekerjaan yang tidak sesuai kemampuan (Widyastuti & Rahardja, 2018).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Teknik regresi linier berganda merupakan pengolahan data dimana teknik ini digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (Algifari, 2000). Persamaan regresi linier berganda ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = *Employee Engagement*

X₂ = Kepuasan kerja

X₃ = Stres kerja

e = Tingkat kesalahan

β = Koefisien Regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Indomaret merupakan salah satu anak perusahaan Salim Group. Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m². Toko pertama dengan nama Indomart dibuka di Ancol, Jakarta Utara, pada tanggal 20 Juni 1988, dikelola oleh PT. Indomarco Prismatama. Tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2015 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya waralaba milik masyarakat.

Sampai dengan awal tahun 2017, jumlah gerai sebanyak 13.000 toko. Mitra usaha waralaba ini meliputi: koperasi, badan usaha dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari Sumatra, Jawa, Madura, Bali, Lombok, Kalimantan dan Sulawesi. Motto perusahaan adalah "Mudah dan Hemat". Kinerja Karyawan Sebagai salah satu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Apabila kinerja dibawah harapan, maka pelanggan akan kecewa atau tidak puas. Apabila kinerja sesuai dengan harapan maka pelanggan akan puas, dan apabila kinerja melebihi harapan maka pelanggan akan sangat puas. Indomaret mendirikan gerai di Semarang yaitu sebanyak 109, dimana terbagi beberapa wilayah yaitu:



Tabel 1. Wilayah Gerai Indomaret

NO	WILAYAH	JUMLAH TOKO
	Semarang Barat	37
2	Pedurungan	20
3	Banyumanik	17
4	Semarang Selatan	7
5	Tembalang	7
6	Ungaran Timur	7
7	Semarang Tengah	5
8	Ngaliyan	4
9	Semarang Timur	3
10	Gajah Mungkur	2
	JUMLAH	109

Penelitian ini dilakukan, wilayah Manyaran yang terdiri dari 10 gerai Indomaret sebagai obyek penelitian. Data deskriptif menggambarkan beberapa kondisi obyek penelitian secara ringkas yang diperoleh dari hasil pengumpulan dan jawaban kuesioner oleh responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan indomaret manyaran Semarang Barat, berusia lebih dari 17 tahun. Jumlah orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah 60 orang. Namun demikian dari 60 kuesioner yang bisa dijadikan data dalam penelitian ini adalah 49 kuisioner karena hasil responden lainnya rusak/hilang dan tidak menjawab pertanyaan dengan lengkap. Berikut ini rincian dari deskripsi data responden.

Tabel 2. Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	60
Jumlah kuesioner yang rusak atau tidak lengkap	11
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	49

Sumber: Data primer yang diolah 2019.

Responden dalam penelitian adalah seluruh karyawan Indomaret Manyaran Semarang Barat. Secara rinci responden dapat dikelompokkan berdasarkan usia, dan jenis kelamin.

Tabel 3. Usia Responden

NO	Usia	Frekuensi	Persentase
1	17 - 19 Tahun	17	24%



2	20 – 30 Tahun	32	76%
3	31 - 35 Tahun	-	-
Jumlah		49	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa umur responden yang menempati prosentase tertinggi adalah usia 20 - 30 tahun, dan umur responden 17 – 19 memiliki prosentasi rendah, sedangkan umur 31 – 35 dalam responden ini tidak ada, hal ini dapat diartikan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di indomaret manyaran Semarang Barat yang paling banyak yaitu berusia 20 – 30 tahun.

Tabel 4. Jabatan Responden

NO	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Asisten Toko	4	9%
2	Apka	6	7%
3	Delivery	12	24%
4	Kasir	27	60%
Jumlah		49	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jabatan responden yang menempati prosentase tertinggi adalah Kasir yaitu 60%.

Tabel 5. Jenis kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	21	45%
2	Perempuan	28	55 %
Jumlah		49	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah perempuan yaitu sebanyak 23 orang atau 55 %. Dengan demikian ini berarti bahwa hasil dari penelitian ini merupakan karyawan dari sebagian besar Indomaret Manyaran Semarang Barat adalah perempuan.

Tabel 6. Uji *Validitas*

<i>Employee Engagement</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r table	Keterangan
Indikator 1	.723	0.291	Valid
Indikator 2	.460	0.291	Valid
Indikator 3	.511	0.291	Valid
Indikator 4	.450	0.291	Valid
Indikator 5	.662	0.291	Valid
Kepuasan Kerja	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r table	
Indikator 1	.586	0.291	Valid



Indikator 2	.470	0.291	Valid
Indikator 3	.632	0.291	Valid
Indikator 4	.641	0.291	Valid
Indikator 5	.602	0.291	Valid
Stress Kerja	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r table	
Indikator 1	.480	0.291	Valid
Indikator 2	.397	0.291	Valid
Indikator 3	.560	0.291	Valid
Indikator 4	.368	0.291	Valid
Indikator 5	.395	0.291	Valid
Kinerja Karyawan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r table	
Indikator 1	.526	0.291	Valid
Indikator 2	.326	0.291	Valid
Indikator 3	.625	0.291	Valid
Indikator 4	.525	0.291	Valid
Indikator 5	.417	0.291	Valid

Pada *tabel item-total statistic* di kolom *corrected item-total correlation*. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari *r* tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur

Tabel 7. Uji *Reliabilitas*

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha (r hitung)	r Tabel	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i>	5	0,776	>0.6-0.8	Baik
2	Kepuasan Kerja	5	0,802	>0.8-1.0	SangatBaik
3	Stress Kerja	5	0,678	>0.6-0.8	Baik

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai *alpha cronbach* untuk *Employee Engagement* adalah 0.776, Kepuasan kerja 0.802, Stress kerja 0,678 dan kinerja karyawan 0.720 Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah sangat baik untuk kepuasan kerja dan *Employee Engagement*.

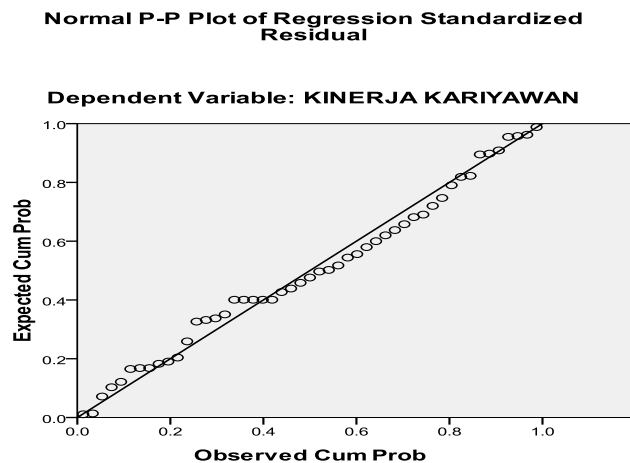
Uji Normalitas

Normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Apabila data distribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disepanjang garis 45 °. Dari grafik plot normal (lampiran) dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan



bahwa data terdistribusi secara normal. Keterangan diatas dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. Uji Normalitas menggunakan Normal P-P Plot



Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji dan mengukur pengaruh faktor-faktor terhadap peningkatan kinerja karyawan, yaitu *Employee Engagement* (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Stress Kerja (X3) maka dilakukan olah data dengan persamaan regresi linier berganda dengan dapat dirangkum pada tabel 8. dibawah ini :

Tabel 8. Persamaan Regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	6.521	2.735
Employee Engagement	.332	.139
Kepuasan Kerja	.332	.143
Stress Kerja	.039	.195

Dari tabel 8. diatas maka hasil yang diperoleh dimasukan kedalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$
$$= 6.521 + 0.332 + 0.332 + 0.039$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *Employee Engagement*, kepuasan kerja dan stress kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan yang



ditunjukkan dengan koefisien variabel, dimana *Employee Engagement*, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada indomaret

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependennya. Hasil Koefisien Determinasi (*R Square*) dapat dilihat pada tabel 9. berikut :

Tabel 9. KoefisienDeterminasi (*R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.650 ^a	.492	.384	2.26193	2.026

Berdasarkan pada hasil *out put SPSS* tampak hasil perhitungan diperoleh nilai *Koefisien Determinasi (R Square)* 0.384 yang mengindikasikan bahwa sebesar 3.84% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *Employee Engagement*, kepuasan kerja dan stress kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Pengujian Hipotesis

Uji t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independenterhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh *Employee Engagement*, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Pada Indomaret wilayah Manyaran, ditunjukkan pada tabel 10. berikut :

Tabel 10, Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.521	2.735		2.384	.021
Employee Engagement	.332	.139	.395	2.396	.021
Kepuasan Kerja	.332	.143	.325	2.320	.025
Stress Kerja	.039	.195	.035	.199	.843

Variabel *Employee Engagemen* dengan t hitung 2.396 > t table 1.667 maka terdapat pengaruh antara variabel *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, nilai probabilitas 0.021 < 0.05 menunjukkan variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap Y. Variabel Kepuasan Kerja dengan t hitung 2.320 > t table 1.667 maka terdapat pengaruh yang nyata antara variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, nilai probabilitas 0.025



< 0.05 menunjukkan variable X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Variabel Stress Kerja dengan t hitung $0.199 < t$ table 1.667 maka tidak terdapat pengaruh yang nyata antara variable Stress Kerja terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, nilai probabilitas $0.843 < 0.05$ menunjukkan variable X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

PEMBAHASAN

Variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti apabila *Employee Engagement* semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paramarta dan Darmayanti, 2020) di Aman Villas Nusa Dua Bali yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Bakker (2004) sebagai tingkat energi dan antusiasme yang tinggi dengan pekerjaannya. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa indikator *employee engagement* terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2014) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga berkaitan dengan hasil temuan Davis (2007) tentang kepuasan kerja, yang menjelaskan bahwa kepuasan merupakan "*The favorableness or unfavorableness with wich employees view their work*"

Variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti perubahan stres kerja semakin tinggi atau rendah maka kinerja karyawan tidak akan terpengaruh meningkat maupun menurun. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahya, *et al*, (2021) yang mengemukakan bahwa Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak ada keterkaitan antara stress kerja dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *Employee Engagement*, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di Indomaret Manyaran Semarang. Hasil menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sifat dari data variabel stress kerja adalah tidak berpengaruh sehingga ada atau tidak stress kerja karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis ketiga yang ditolak ini menunjukkan bahwa stress kerja yang dialami karyawan Indomaret tidak akan mempengaruhi kinerja. Hal ini dimungkinkan para karyawan



Indomaret tidak mengalami tekanan dalam bekerja. Merujuk pada hasil penelitian ini bahwa Indomaret telah mampu untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui *Employee Engagement* dimana pegawai sudah berkomitmen untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai perusahaan tempat karyawan bekerja dengan baik. Selanjutnya hasil juga menunjukkan kepuasan kerja karyawan sudah cukup baik karena mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan perbandingan dengan antara minimarket yang lain untuk dapat menilai kinerja manajerial yang lebih baik, menilai iklim kerja dan budaya organisasi yang lebih baik. Penelitian selanjutnya juga dapat menambah faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Akbar Rizky Dimas. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Kebijakan dan Manajemen Publik*, Volume 2, Nomor 1
- Arianto, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staff Pt Kepuh Kencana Arum Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3).
- Arifin, S., Putra, A. R., Fajar, C., & Hartanto, B. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 22–29.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demand Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Journal of Human Resource Management*. 43(1). 83-104
- Cahya Dwi Agus, Ratnasari Tri Novia & Putra Prasetya Yudi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, Vol. 6 , No. 2. pp: 71 – 83
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi ke 2, Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata*. 5(1).
- Hasibuan, N. M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, Dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung*. 1(2), 85–96.
- Ilham, L. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Medis (Kasus Pada Karyawan Medis Rumah Sakit Azzahra – Ujungbatu). *JOM FISIP*, 5(1), 1–10.
- Iskandar, K. F., Tumbuan, W. J. F. A., & Sendow, G. M. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3).



- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 13(4).
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 09, 611–628.
- Kharisma, Y. M., & Srimulyani, V. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Penghargaan Terhadap Employee Engagement Pt Rajawali Hiyoto Malang. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, Vol. 06 No. 01, Februari 2018* (Issn Online: 2338-6576), Hal: 76 - 84.
- Kusumawati, R. A. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma Iii Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Maksipreneur, Vi(2)*, 1–17.
- Lubis, A. S., & Pangestuti, A. (2019). *Pengaruh Employee Engagement Dan Followership Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai*.
- Marliani, D. S. (2016). *Employee Engagement Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang)*. 1(1), 47–75.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV, (2)*, 69–78.
- Pepah, N., Koleangan, R. A. M., & Sepang, J. L. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4066–4075.
- Pratama, C. C., & Winarno, D. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung The Effect Of Compensation To Employee Performance Studies At Pharmacy College Bandung. *E-Proceeding of Management*, 6(1), 1171–1177.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 52–62.



-
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 3(3), 405–412.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Thesiasari, F. D. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada Cv. Perjuangan Steel Surabaya. *Jurnal Manejerial Bisnis*, 2(3).
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 41–55.
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Journal Ofmanagement*, 7(1), 1–13.