

Analisis *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah

Nasa Al Akbar¹, Gendut Sukarno²

^{1,2} Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur
nasaalakbar@gmail.com, sukarnogendut@yahoo.co.id

ABSTRACT

Employee performance is the result or performance of employees who are assessed in terms of quality and commitment based on work standards set by the company. This study aims to determine the effect of Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Rotation and Compensation on Employee Performance. It is expected to make considerations for decision makers in the company. The population in this study is employees PT Asuransi Jasindo Syariah as many as 39 people, with the sampling method is the Census or Saturated method. The data analysis technique in this study uses Partial Least Square (PLS). From the results of data analysis it can be concluded that: 1) employee engagement has a positive and significant effect on employee performance, 2) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, 3) job rotation has a negative and insignificant effect on employee performance, and 4) compensation has an effect positive and significant impact on employee performance.

Keywords : *Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Rotation, Compensation, Employee Performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun komitmen berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Diharapkan dapat menjadikan pertimbangan bagi pengambil keputusan di perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah sebanyak 39 orang, dengan metode pengambilan sampel adalah Sensus atau metode Jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa: 1) *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) rotasi pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 4) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Asuransi syariah merupakan prinsip perjanjian berdasarkan hukum Islam antara perusahaan asuransi atau perusahaan reasuransi dengan pihak lain, dalam menerima amanah dalam mengelola dana peserta melalui kegiatan investasi yang diselenggarakan sesuai dengan syariah. Keberadaan perusahaan asuransi syariah di Indonesia semakin

berkembang seiring dengan besarnya jumlah penduduk beragama islam yang membutuhkan suatu lembaga keuangan islami sehingga setiap interaksi muamalah yang dilakukannya sesuai dengan prinsip syariah. Karena pada dasarnya masyarakat muslim memandang operasional asuransi konvensional dengan keraguan atau bahkan memiliki keyakinan bahwa praktek itu cacat dari sudut pandang syari'at. Hal ini dikarenakan sejumlah fatwa yang di keluarkan oleh lembaga-lembaga otoritas fikih menyatakan ketidakbolehan sistem asuransi konvensional, karena akadnya mengandung unsur riba, spekulasi, kecurangan, dan ketidakjelasan. Sementara akad perusahaan asuransi kolektif islam berlandaskan pada asas saling tolong-menolong dan menyumbang, disamping konsisten memegang hukum dan prinsip syariat islam dalam keseluruhan aktivitasnya dan tunduk pada mekanisme pengawasan syari'at. Asuransi kolektif islam juga tidak menjalankan jasa asuransi dengan orientasi memperoleh keuntungan (*profit oriented*) dan setiap peserta dalam asuransi ini menjadi penanggung sekaligus tertanggung. Sehingga dengan demikian, akad-akadnya pun bersih dari segala syarat poin yang bertentangan dengan hukum dan prinsip-prinsip syariat Islam. Secara umum asuransi islam atau sering diistilahkan dengan takaful dapat digambarkan sebagai asuransi yang prinsip operasionalnya didasarkan pada syariat islam dengan mengacu kepada Al-Qur'an dan As-Sunah. Asuransi dalam islam dikenal dengan istilah takaful yang berarti saling memikul resiko di antara sesama orang, sehingga antara satu dengan yang lainnya menjadi penanggung atas resiko yang lainnya. Saling pikul resiko ini dilakukan atas dasar tolong-menolong dalam kebaikan dimana masing-masing mengeluarkan dana/sumbangan/derma (*tabarru'*) yang ditunjuk untuk menanggung resiko tersebut.

Dalam asuransi islam terdapat akad yang dilakukan sebagai landasan untuk menjalankan prinsip syariah, agar terhindar dari unsur riba, spekulasi, kecurangan dan ketidakjelasan, sehingga masyarakat tidak ragu untuk melakukan kegiatan pada perusahaan asuransi syariah.

Adanya persaingan di bidang jasa asuransi membuat para sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan bisa dilihat dari faktor pegawainya dalam menghadapi kendala-kendala yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi (Susan, 2019). Suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang produktif untuk menjadi penggerak perusahaan dalam menjalankan fungsi sebagai asset perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawan baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan pula. Dengan kinerja yang terbaik dari para pekerja, setiap perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan perusahaannya dan dengan meningkatkan kinerja para karyawannya, perusahaan juga akan mendapatkan kenaikan pendapatan. Menurut Nofiar dkk (2021) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan baik segi kualitas dan kuantitasnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan. Kemampuan pegawai bisa dilihat dari kemampuan

potensinya diatas rata-rata dengan pendidikan yang relevan untuk jabatannya. Oleh karena itu, pegawai atau karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan sesuai kemampuannya.

**Tabel 1 Tabel Perolehan Premi/Kontribusi Asuransi PT. Asuransi Jasindo Syariah
Dari tahun 2020 - 2022**

dalam ribuan

No	Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
1	2020	165,000,000	164,575,835	99.74%
2	2021	216,000,000	206,922,847	95.80%
3	2022	226,000,000	216,042,795	95.59%

Sumber: PT. Asuransi Jasindo Syariah

Berdasarkan data perolehan premi yang dihasilkan oleh PT. Asuransi Jasindo Syariah, menunjukkan bahwa pencapaian dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Hal tersebut membuat para karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah haruslah mempunyai kinerja terbaiknya, agar premi yang dihasilkan perusahaan dapat memberikan kepuasan terhadap pelanggannya sehingga perusahaan akan tetap terpercaya dan akan terus mengalami perkembangan.

Perusahaan yang baik haruslah membangun hubungan yang positif antar perusahaan dengan karyawannya. Hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawannya perlu dibentuk agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan mempunyai hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut. *Employee engagement* merupakan salah satu dari faktor *human capital* yang akan membuat perusahaan atau organisasi berjalan dan berkembang dengan baik dan pesat. Dengan adanya *employee engagement* (keterikatan karyawan) dalam perusahaan, maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang optimal.

Tidak hanya *employee engagement* (keterikatan karyawan) antar karyawan dengan perusahaan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan memiliki komitmen organisasi yang baik. Dengan adanya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka karyawan tidak akan mudah keluar masuk perusahaan yang mengakibatkan suatu organisasi akan stabil dan karyawan akan mencurahkan segala kemampuan mereka guna meningkatkan kinerja mereka bagi perusahaan.

Berikut di bawah ini adalah tabel *turn over* karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah selama tahun 2022.

Tabel 2 Tabel Turn Over Karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah Tahun 2022

Bulan	Pejabat		Staff	
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
Januari	0	1	0	0
Februari	0	0	0	0
Maret	3	0	0	0

April	3	0	0	0
Mei	1	0	0	1
Juni	1	0	0	1
Juli	0	0	0	1
Agustus	2	1	0	0
September	0	1	0	0
Oktober	0	0	0	1
November	0	1	0	0
Desember	0	0	0	1

Untuk mengetahui gambaran komitmen karyawan berikut tabel di bawah ini:

Tabel 3 Tabel Kehadiran Karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah Tahun 2022
dalam satuan hari kerja

Bulan	Keterangan				
	Alpha	Ijin	Sakit	Cuti	Hadir
Januari	0	4	16	58	1146
Februari	0	3	18	31	899
Maret	0	4	3	75	1268
April	0	6	6	88	1169
Mei	0	1	12	246	922
Juni	0	15	4	29	1329
Juli	0	35	7	31	1308
Agustus	0	36	27	29	1355
September	0	27	30	27	1385
Oktober	0	12	19	54	1315
November	0	4	28	30	1401
Desember	0	5	29	50	1427
Total	0	152	199	748	14924

Sumber: Data SDM PT. Asuransi Jasindo Syariah

Bapak Khairul selaku manajer SDM menambahkan bahwa adanya perbedaan jumlah karyawan setiap tahunnya dapat mengakibatkan terhambatnya pekerjaan yang dilakukan karena adanya pergantian posisi pekerjaan karena kelebihan atau kekurangan karyawan.

Untuk menciptakan terbentuknya karyawan yang memiliki kinerja terbaik, maka karyawan memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai dibidang pekerjaannya. Tidak jarang kinerja karyawan mengalami pasang surut dan sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaannya. Kondisi seperti itu disebabkan mungkin terlalu lamanya seseorang bekerja di satu macam pekerjaan saja. Untuk mengurangi atau menghilangkan kejenuhan dan kebosanan para karyawan dalam

pekerjaan, maka perusahaan atau instansi akan melakukan rotasi kerja kepada para karyawan. Hal ini dilakukan secara teratur dengan tujuan agar kinerja dan motivasi karyawan semakin meningkat.

Kinerja karyawan sangat menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang baik juga tercermin karena kepuasan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Adapun tujuan karyawan bekerja adalah untuk mempertahankan hidup dan dengan bekerja maka karyawan akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Dengan diberikannya kompensasi kepada karyawan, maka diharapkan hubungan antara pihak karyawan dengan perusahaan akan terjalin dengan baik sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena karyawan merasa dihargai hasil kerjanya. Hal tersebut dapat membawa dampak positif baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Bagi karyawan kompensasi sangatlah penting untuk kehidupan mereka karena mereka menganggap bahwa kompensasi merupakan balasan atas pekerjaan yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan sangat menentukan semangat kerja dari karyawan tersebut dan dapat meningkatkan taraf hidup karyawan beserta keluarganya. Bagi perusahaan, jika karyawan cukup puas dengan kompensasi yang diberikan maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari pekerjaan yang telah dikerjakan oleh para karyawan.

Jika dalam praktik pemberian kompensasi kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan, maka akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan. Karyawan akan menganggap kinerja yang telah dilakukan dengan maksimal dibalas dengan pemberian kompensasi yang tidak memuaskan, sehingga mereka akan bekerja dengan tidak maksimal. Untuk itu manajer perusahaan haruslah memberikan kompensasi kepada karyawan secara adil dan bijaksana sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan. Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah?
3. Apakah rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah?

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Handoko (2012) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Munandar (2012) organisasi adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia (a) dalam perannya sebagai tenaga kerja dan sebagai konsumen (b) baik secara perorangan maupun secara kelompok, dengan maksud agar temuannya dapat diterapkan dalam industri dan organisasi untuk kepentingan dan kemanfaatan manusia dan organisasinya. Sedangkan menurut Hamali (2018) manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Employee Engagement

Menurut Robbins and Judge (2011) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dia lakukan. Menurut Schiemann (2012) *employee engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. Sedangkan menurut Albrecht (2010) *employee engagement* merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya di dalam bekerja.

Senada dengan definisi diatas, Marciano (2010) seseorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. Lebih lanjut Marciano (2010) menambahkan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambag efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan.

Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sangat penting, karena rasa keterikatan (*engaged*) yang dibangun karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja merupakan hal yang penting. *Sense of belonging* keduanya juga dapat memberikan feedback pada manajemen dan loyalitas pada perusahaan. Keterikatan yang sengaja dibangun ini senantiasa menciptakan kekritisn yang positif pada karyawannya (Surur, 2018).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterikatan terhadap perusahaan, rela melakukan apapun untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan kinerja terbaik dan mempromosikan perusahaannya untuk keuntungan perusahaan.

Terdapat 3 tipe karyawan yang berbeda, berdasarkan Gallup the Consulting Organization (sumber: businessjournal.gallup.com) yaitu:

1) *Engaged*

Seorang karyawan dikatakan "*Engaged*" ketika mereka bekerja dengan *passion* mereka dan merasakan sebuah hubungan yang kuat dengan perusahaan tempat ia bekerja. Mereka dapat menciptakan inovasi dan menggerakkan organisasi kedepan.

2) *Not Engaged*

Seseorang karyawan dikatakan "*Not Engaged*" ketika mereka melewati hari kerjanya seperti "*sleepwalking*" atau hanya menghadirkan fisiknya namun pikirannya tidak tertuju pada pekerjaannya. Mereka hanya menggunakan waktu dalam pekerjaannya tidak menggunakan energi atau *passion* mereka.

3) *Actively Disengaged*

Seorang karyawan dikatakan "*actively engaged*" ketika mereka merasa tidak senang dengan pekerjaannya bahkan mereka berusaha menutupi ketidaksenangannya. Setiap harinya, kinerja yang dihasilkan akan berbeda dengan teman kerjanya yang terikat (*engaged*).

Menurut Schaufeli & Bakker dalam jurnal Anton dan Fattah (2014) terdapat 3 indikator atau karakteristik *employee engagement*, diantaranya yaitu:

1) *Vigor*

Keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam melakukan pekerjaan seperti memiliki energy yang tinggi, memiliki ketangguhan mental, memberikan usaha terbaik, bertahan menghadapi kesulitan

2) *Dedication*

Perasaan yang signifikan terhadap pekerjaan dan penuh perhatian dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan seperti rasa antusias tinggi, memberikan inspirasi, merasa bangga, menyukai tantangan.

3) *Absorption*

Gambaran perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat disatu pekerjaan seperti berkonsentrasi penuh, senang dilibatkan dalam pekerjaan, merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan pada perusahaan atau organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkesinambungan (Permana dkk, 2019).

Mekta (2016) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Cahyani dkk, 2020).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh individu untuk terikat dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga mereka tidak mudah untuk mencari pekerjaan diluar dari perusahaan dimana mereka bekerja.

Robbins dalam Anggraini (2021) mengemukakan tiga indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif
Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen Berkelanjutan
Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen Normative
Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Rotasi Pekerjaan

Menurut Afandi (2016) rotasi pekerjaan adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Sedangkan menurut Robbins and Judge (2011) rotasi pekerjaan adalah jika karyawan merasakan rutinitas pekerjaan yang berlebihan dari pekerjaan mereka, salah satu alternatif yang dapat dilakukan adalah rotasi pekerjaan atau pergeseran periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan persyaratan keterampilan yang sama pada tingkat organisasi yang sama.

Menurut Luthans (2006) adalah pemindahan karyawan dari satu pekerjaan yang relatif sederhana ke pekerjaan lain dalam periode waktu yang singkat. Wahyudi (2002) memberikan definisi yaitu suatu *job rotation* atau perputaran jabatan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan. Dalam metode *job rotation* para karyawan yang mengalami perpindahan secara rutin dalam suatu pekerjaan ke pekerjaan lain untuk memperoleh pengetahuan organisasi atau perusahaan secara menyeluruh.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa rotasi jabatan merupakan suatu proses perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya

secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, wawasan, keahlian pegawai dan mengurangi rasa kejenuhan.

Menurut Afandi (2016) menjelaskan bahwa dalam rotasi jabatan terdapat beberapa faktor yang dapat digunakan dalam mengukur variable tersebut, antara lain:

1) Kemampuan Karyawan

Kemampuan didefinisikan sebagai kapasitas seseorang di dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya yang dapat dilihat dari kecakapan, kesungguhan dan ketepatan waktu.

2) Pengetahuan Karyawan

Pengetahuan (*knowledge*) adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar dan pengalaman.

3) Kejenuhan Karyawan

Kejenuhan karyawan merupakan suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Pengukuran variable ini dapat dilihat dari kecemasan emosi, apatis, terganggu, depresi, bosan, energi dan nikmat berkurang.

Kompensasi

Menurut Hamali (2018) kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012) definisi kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2012) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja.

Menurut Sutrisno (2011) arti kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas kontribusi jasa karyawan kepada perusahaan.

Menurut Wilson (2012) indikator kompensasi dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

a. Kompensasi Langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja. Contoh gaji pokok, bonus dan insentif.

b. Kompensasi Tidak Langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi system pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo atau pada

peristiwa yang terjadi dimasa yang akan datang yang telah disepakati sebelumnya.

Contoh bantuan pengobatan, asuransi, liburan, dana pensiun, dan berbagai tunjangan

2. Kompensasi Non Finansial

Imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan baik kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nofiar dkk, 2021).

Menurut Hidayat (2020), kinerja adalah hasil akhir yang didapatkan dari tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu perencanaan, dimana ukuran kinerja yang dihasilkan dari berbagai indikator, baik pada sisi kualitas yang dihasilkan, kuantitas hasil, tanggung jawab dan inovasi yang diberikan dalam mencapai tujuan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*job performance*), secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan.

Menurut Mangkunegara (2017), definisi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan tersebut. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperhatikan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. (Hasibuan, 2018).

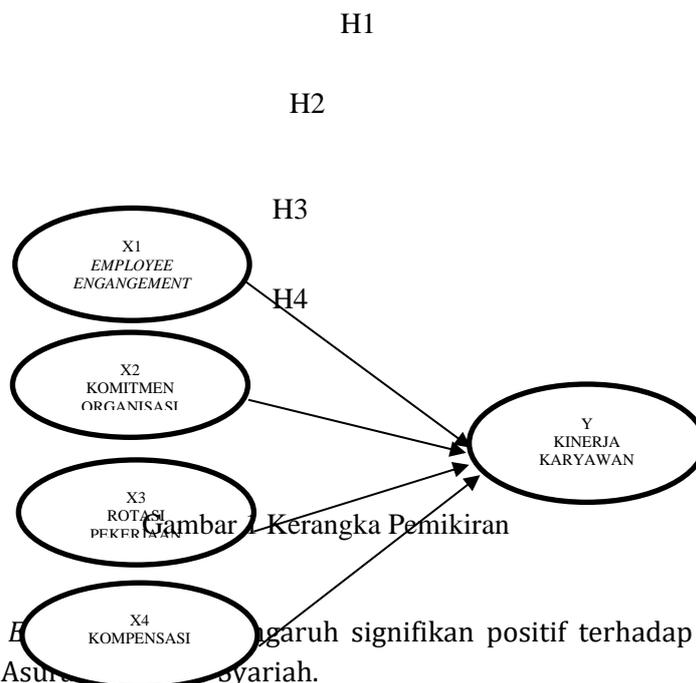
Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017) antara lain:

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan dari telaah pustaka maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut:



Ha1 = *Employee Engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Syariah.

Ha2 = *Komitmen Organisasi* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah.

Ha3 = *Rotasi Pekerjaan* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah.

Ha4 = *Kompensasi* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah sejumlah 74 orang dan mengambil jumlah sampel sebanyak 39 orang responden dengan kriteria tertentu.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memberikan daftar sejumlah pertanyaan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada di dalam kuesioner, studi pustaka dan wawancara.

Untuk menguji hipotesis dan menghasilkan suatu model yang layak (fit), penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan variance based atau component based dengan *Partial Least Square* (PLS). Bilamana model struktural yang akan dianalisis memenuhi model rekursif dan variable laten memiliki indikator yang bersifat formatif, refleksif atau campuran, maka pendekatan yang paling tepat digunakan adalah PLS.

Di dalam PLS model struktural hubungan antar variabel laten disebut dengan inner model, sedangkan model pengukuran (bersifat refleksif atau formatif) disebut outer model. Disisi lain, di dalam SEM tidak dibedakan dengan tegas antar keduanya, namun demikian terdapat istilah overall model untuk model keseluruhan, yaitu gabungan antara model struktural hubungan antar variabel laten dan model pengukuran dengan CFA (*confirmatory factor analysis*). Pada tahap selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui berbagai kriteria goodness-of-fit. Partial Least Square (PLS) tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter sehingga teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R² (R-square) variabel eksogen untuk variabel laten dependen dengan menggunakan ukuran Stone-Geisser Q Square test dan melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Validitas

Model pengukuran dalam PLS disebut juga outer model. Outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan konstraknya (Ghazali, 2006). Nilai *factor loading* hanya melihat hubungan antar indikator dengan konstruk eksogen. Nilai loading faktor yang < 0,5 harus dikeluarkan dari model dan dilakukan estimasi ulang nilai *factor loading*.

Tabel 4 Nilai Factor Loading Konstruk Endogen

Konstruk Eksogen	Kode Indikator	Factor Loading
<i>Employee Engagement</i>	X1.1	0.878
	X1.2	0.851
	X1.3	0.802
Komitmen Organisasi	X2.1	0.686
	X2.2	0.703
	X2.3	0.724

Rotasi Pekerjaan	X3.1	0.877
	X3.2	0.846
	X3.3	0.820
Kompensasi	X4.1	0.696
	X4.2	0.653
	X4.3	0.896
	X4.4	0.767
Kinerja Karyawan	Y1	0.834
	Y2	0.672
	Y3	0.904
	Y4	0.709

Sumber: data diolah dari output SmartPLS

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasilnya telah memenuhi *convergent validity* karena semua factor loading > 0.5. Dengan demikian, dapat disimpulkan *convergent validity* dari seluruh kelompok konstruk endogen adalah valid.

Selanjutnya, dilakukan pengolahan data terhadap nilai *discriminant validity* dari kelompok konstruk endogen seperti pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5 Nilai Factor Loading Konstruk Endogen

	employee engagement (x1)	kinerja karyawan (y)	komitmen organisasi (x2)	kompensasi (x4)	rotasi pekerjaan (x3)
X1.1	0.878	0.544	0.435	0.738	0.740
X1.2	0.851	0.465	0.459	0.730	0.717
X1.3	0.802	0.631	0.584	0.578	0.667
X2.1	0.167	0.418	0.686	0.164	0.119
X2.2	0.651	0.549	0.703	0.635	0.750
X2.3	0.367	0.448	0.724	0.436	0.359
X3.1	0.693	0.666	0.509	0.696	0.877
X3.2	0.752	0.482	0.544	0.784	0.846
X3.3	0.707	0.382	0.558	0.637	0.820
X4.1	0.565	0.377	0.284	0.696	0.597
X4.2	0.566	0.390	0.409	0.653	0.478
X4.3	0.639	0.667	0.591	0.896	0.676
X4.4	0.685	0.479	0.523	0.767	0.773
Y1	0.462	0.834	0.669	0.448	0.378
Y2	0.638	0.672	0.304	0.649	0.672
Y3	0.494	0.904	0.669	0.493	0.463
Y4	0.499	0.709	0.447	0.483	0.498

Sumber: data diolah dari output SmartPLS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki nilai *factor loading* paling besar saat dihubungkan dengan konstruk endogennya dibandingkan ketika dihubungkan dengan konstruk endogen lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah tepat untuk menjelaskan konstruk endogen masing-masing dan membuktikan bahwa berdasarkan *discriminant validity* semua indikator adalah valid.

Reliabilitas

Tahapan selanjutnya adalah pengujian konsistensi pengukuran (reliabilitas) dengan *Average Variance Extract (AVE)* dan *Composite Reliability (CR)*. Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya (Wijayanto, 2008). Reliabilitas dapat diketahui melalui nilai *Composite Reliability (CR)* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. *Composite reliability* dikatakan baik bila memiliki nilai ≥ 0.7 . Nilai *AVE* dikatakan baik bila memiliki nilai ≥ 0.5 (Ghazali, 2009). Data hasil pengujian *AVE* dan *CR* ditunjukkan pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6 Nilai Reliabilitas Konstruk Eksogen terhadap Konstruk Endogen

Konstruk Eksogen	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> ≥ 0.5	<i>Composite Reliability (CR)</i> ≥ 0.7	Kesimpulan
Employee Engagement	0.713	0.881	Reliabilitas Baik
Komitmen Organisasi	0.596	0.747	Reliabilitas Baik
Rotasi Pekerjaan	0.719	0.884	Reliabilitas Baik
Kompensasi	0.576	0.842	Reliabilitas Baik
Kinerja Karyawan	0.617	0.864	Reliabilitas Baik

Sumber: data diolah dari output SmartPLS

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dari model pengukuran di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel teramati valid mengukur variabel latennya, dan reliabilitas model pengukurannya pun baik. Hal ini menunjukkan bahwa indikator reliabel dalam menyusun konstruk eksogen.

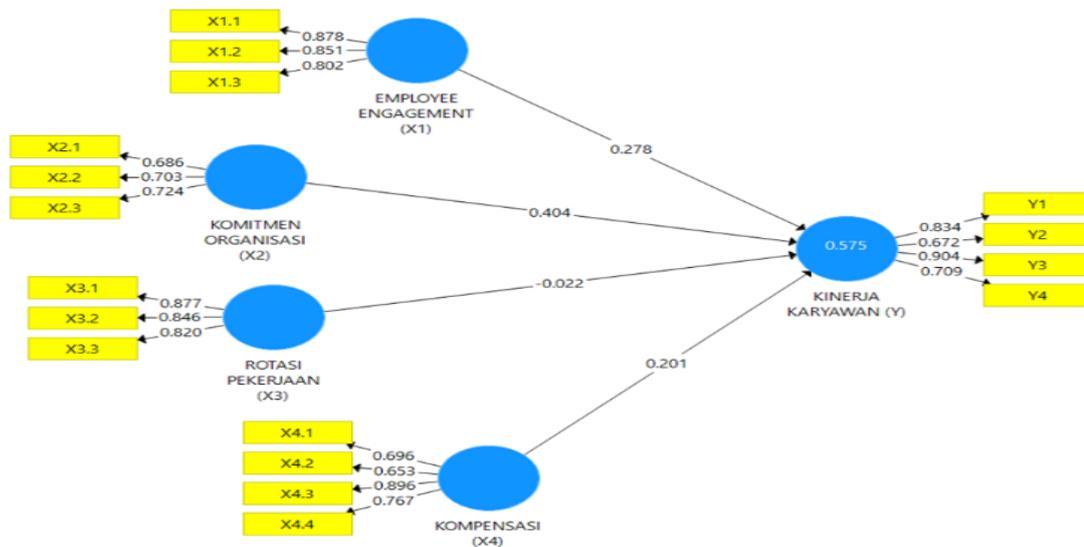
Uji Goodness-fit model

R-Square merupakan uji goodness-fit model. Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-square pada persamaan antar variabel latent. Nilai R² menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (independen/bebas) pada model mampu menerangkan variabel endogen (dependen/terikat).

R Square		
	R Square	R Square Adjusted
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.575	0.525

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R2 variabel kinerja karyawan 0,576. Semakin tinggi nilai R2 , maka semakin besar kemampuan variabel eksogen tersebut dapat dijelaskan oleh variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena/masalah Kinerja Karyawan sebesar 57,60 %. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Uji Kausalitas (*Inner Model*)



Gambar 2 Model Hasil PLS

Tabel 7 Hasil *Inner Weight*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.278	0.238	0.127	2.192	0.034
KOMITMEN ORGANISASI (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.404	0.396	0.159	2.545	0.011
KOMPENSASI (X4) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.201	0.247	0.093	2.151	0.038
ROTASI PEKERJAAN (X3) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	-0.022	0.003	0.243	0.090	0.929

Berdasarkan tabel 7 diatas hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* (X1) berpengaruh (positif) signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien path sebesar 0,278 dimana nilai p-values= 0.034 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%).
2. Komitmen Organisasi berpengaruh (positif) signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien path sebesar 0,404 dimana nilai p-values= 0.011 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%).
3. Rotasi Pekerjaan tidak berpengaruh (Negatif) terhadap kinerja karyawan dengan koefisien path sebesar -0,022 dimana nilai p-values= 0.929 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%).
4. Kompensasi berpengaruh (positif) signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien path sebesar 0,201 dimana nilai p-values= 0.038 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai Analisis *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Asuransi Jasindo Syariah) maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee engagement* mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu meningkatkan kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah *employee engagement* maka semakin rendah pula kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan pada perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi semakin rendah pula kinerja karyawan.
3. Rotasi pekerjaan belum mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti, bahkan mempunyai arah negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa rotasi

pekerjaan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi tingkat rotasi pekerjaan maka kinerja karyawan belum tentu semakin baik.

4. Kompensasi mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan maka semakin rendah kinerja karyawan.

Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan keterbatasan-keterbatasan yang ada, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Secara mayoritas karyawan selalu merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga diharapkan bagi PT. Asuransi Jasindo Syariah dapat melaksanakan program *knowledge sharing* dan *training* secara berkelanjutan sesuai bidang pekerjaannya sehingga karyawan mampu melakukan tugas pekerjaan dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Secara mayoritas karyawan merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidupnya sehingga diharapkan bagi PT. Asuransi Jasindo Syariah dapat memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki rasa senang dan *loyalitas* tinggi terhadap perusahaan sehingga memberikan dampak terhadap keberhasilan dan kemajuan perusahaan.
3. Secara mayoritas karyawan telah mempunyai pengalaman yang cukup untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang perusahaan berikan sehingga diharapkan bagi PT. Asuransi Jasindo Syariah dapat melaksanakan program pelatihan *soft skill* dan *hard skill* sesuai bidang pekerjaannya masing-masing
4. Faktor terbesar yang mempengaruhi kompensasi adalah jaminan sosial dari perusahaan sehingga diharapkan bagi PT. Asuransi Jasindo Syariah dengan adanya jaminan sosial tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja agar dapat memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Razak, dkk (2022). Job Rotation Practices and Employee Performance: Do Job Satisfaction and Organizational Commitment Matter?. *Jurnal Seisense Business Review*. Vol. 2 No.1.
- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Albrecht, S.,L. (2010). *Handbook Of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research And Practice*. UK. Edward Elgar Publishing.
- Anggraini, R. dkk. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklar Daerah Kabupaten Enrekang. *Journal.unismuh*, Vol 2, No. 3.

- Anton, H dan Ririn, A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 11 No. 1.
- Anshori, M. & S. Iswati (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Biyanto dan Siti (2019). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*. Vol. 10 No. 2
- Cahyani, R.A., dkk. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3 No. 1.
- Cinthia, dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. *Jurnal Productivity*, Vol. 2 No. 2.
- Dewi, H dan Erliany, S. (2022). Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen Jasa*, Vol. 4 No.1.
- David, dkk. (2018). Pengaruh Rotasi kerja, Etos Kerja dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 6 No. 4.
- Edi, dkk (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Khas Parapat. *Jurnal ESCAF* 1st.
- Endang, P. dan Fadhira, M, P. (2021). The Impact Of Employee Engagement And Organizational Commitment On Employee Performance. *Business Management Joournal*, Vol. 17. No. 2.
- Ghozali, I., (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang : BP UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT Buku Seru.
- Handoko, T, Hani. (2012). *"Manajemen"*, Edisi Kedua, Cetakan Keduapuluh Enam, Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, dkk. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, Volume 6 No. 1.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marciano, Paul L. (2010). *Carrots And Sticks Don't Work Build A Culture Of Employee Engagement With The Principles Of Respect*. Mexico : Mcgraw Hill.
- Mekta, H. Q. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indiar Kelana Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Munandar, Sunyoto. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Peberbit Universitas Indonesia.

- Muhammad Agus Hali. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 7, No. 1.
- Nofiar, dkk. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. 4 No. 4
- Nurul, T, D. dan Tjiptogoro, D, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Salesforce Yang Dimediasi Oleh Pengembangan Karir. *Jurnal Akademika*, Vol. 9, No. 2.
- Onky dan Deborah. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Prayoga dan Achmad. (2017). The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance. *Management and Economics Journal*, Vol. 1. Issue 1.
- Sapitri, Ranty. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip* Vol. 3 No. 2.
- Siddhanta, A., dan Roy, D. (2010). Employee Engagement Engaging the 21st century workforce.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Surur, N. (2018). Upaya TPK Koja Bentuk Employee Engagement [Wawancara].
- Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasional*. Penerbit ANDI: Yogyakarta.
- Robbins, S,P and Judge, T, A. (2011). *“Organizational Behavior”*. Edisi Empatbelas. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahyudi, Bambang. (2002). *“Tujuan Perusahaan Melakukan Rotasi Jabatan”*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Rrafindo Persada.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- www. Gallup.com/businessjournal.(diakses 20 Maret 2023).
- Yusuf dan Yuniar. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten ketapang Kalimantan Barat). *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 6 No. 3.
- Yuswardi, Y. (2019). Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol. 2, No. 2.