

JOB DESIGN EFFECTIVENESS ON EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE: LITERATURE STUDY

EFEKTIVITAS JOB DESIGN PADA EMPLOYEE ENGEGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI LITERATUR

Muhammad Ade Kurnia Harahap¹, Udi Iswadi², Muhammad Fatkhurohman Albashori³, Wahyudiyono⁴, Nelli Roza⁵

Universitas Simalangun¹

Universitas Al-Khairiyah²

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta^{3,4}

Institut Kesehatan Mitra Bunda⁵

Email: adekur2000@gmail.com¹, udi.iswandi@gmail.com²,
muhammadbashori21@gmail.com³, wahyudiyono@amayogyakarta.ac.id⁴,
nelliroza101201@gmail.com⁵

ABSTRACT

This study aims to analyze the effectiveness of Job Design on Employee Engagement on Employee Performance by means of a literature study. The method used in this research is library research by reviewing some of the results of previous research sourced from domestic and international articles with the support of the Google Scholars search engine and Mendeley reference analysis. From the results of an analysis of several human resource management literatures that specifically discuss job design and employee engagement on employee performance, all references to previous studies show that job design and employee engagement have a significant effect on employee performance. Job design determines the relationship between managers and employees as well as the relationship between the employees themselves. Because with a clear job design, employee engagement will emerge in employees which will later have an impact on their performance as seen by how employees are fully immersed in their work and organization that are connected both physically, emotionally and cognitively.

Keywords: *Employee Engagement, Job Design, Employee Performance, Literature Study.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Efektivitas Job Design pada EmployeeEngegement Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan secara studi literatur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dengan meninjau beberapa hasilpenelitian sebelumnya yang bersumber dari artikel dalam negeri dan internasional dengan dukungan mesin pencari google scholars dan analisis referensi berupa mendeley. Dari hasil analisis beberapa literatur manajemen sumber daya manusia yang khusus membahas tentang job design dan employee engagement terhadap kinerja karyawan, menunjukkan semua referensi hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa job design dan employee engagement berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Desain pekerjaan menentukan hubungan antara manajer dan karyawan serta hubungan antara karyawan itu sendiri. Karena dengan job design yang jelas maka akan muncul employee engagement pada diri karyawan yang nanti akan memberikan pengaruh pada kinerjanya yang terlihat bagaimana karyawan yang sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan dan organisasinya yang terhubung baik secara fisik, emosional dan kognitif.

Kata Kunci: *Employee Engegement, Job Design, Kinerja Karyawan, Studi Literatur*

PENDAHULUAN

Di dalam instansi pemerintah sendiri Diperlukannya perkembangan dari sumber daya manusia yang unggul. Memasuki era revolusi industri yang semakin pesat ini, terdapat banyak perkembangan dan kemajuan yang terjadi khususnya di bidang teknologi, organisasi maupun instansi pemerintah. Maka dari itu, apabila sumber daya manusianya buruk maka akan berdampak buruk juga pada operasional kegiatan internal yang terjadi pada organisasi (Etikawati & Udjang, 2016). Menurut laporan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dari United Program Pembangunan Bangsa (UNDP) tahun 2018, Indonesia menempatkan posisinya ke dalam kategori pembangunan manusia yang tinggi dan menjadiperingkat 111 dari 189 negara dan wilayah. Untuk pertama, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau Indeks Pembangunan Manusia (HDI) Indonesia masuk pada kategori yang tinggi sejak IPM diluncurkan pada tahun 1990. Laporan IPM Indonesia naik 34,6 persen menjadi 70,7 persen pada tahun 2018 dibanding tahun 1990 yang hanya 52,5 persen.

Sumber daya ini dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci sukses sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan di era global. Di era global yang sangat dinamis seperti saat ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan dan peningkatan persaingan. Organisasi dapat dikatakan berhasil ketika kinerja karyawan organisasi tersebut baik (Pratama & Suhaeni, 2018). Salah satu faktor keberhasilan mengelola sumber daya manusia adalah dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti dengan komitmen menciptakan organisasional bagi karyawan melalui

employee engagement atau membuat karyawan terikat dengan organisasi, dan membuat program pelatihan yang baik untuk mendukung tujuan organisasi (Lisa Sarinah, 2020).

Selain dapat memberikankontribusi yang lebih bagi perusahaan, karyawan yang sudah memiliki ikatan dengan perusahaan relatif lebih loyal dan karenanya lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka tinggal. Employee engagement merupakan konsep yang relatif baru di bidang manajemen, khususnya dalam sumber daya manusia (Mayanastasia et al., 2017). Keterlibatan karyawan merupakan pembahasan yang menarik bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia (Tafsir et al., 2022).

Employee Engagement dapat menjadi energi psikis bagi karyawan, energi psikis memberikan gambaran yang kuat pada ide karyawan. Employee engagement merupakan konsep yang relatif baru di bidang manajemen, khususnya dalam sumber daya manusia (Susi Mega Setyawati, 2019). Employee engagement merupakan pembahasan yang menarik bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Jika diperhatikan dari konsep engagement itu sendiri, engagement adalah sebuah kondisi dimana para karyawan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan atau perusahaan yang ditempati, dimana nantinya ketika karyawan merasa terlibat dengan perusahaan yang ditempati maka mereka akan melakukannya berusaha keras dalam menginvestasikan kerja mereka bagi pekerja pribadi dan juga perusahaan (Aboyassin & Sultan, 2017). Disimpulkan bahwa seseorang yang menerapkan energi psikososial dan berikan fokus dengan baik didalamnya maka karyawan akan terpancing untuk mengeluarkan ide-ide kreatifnya.

Employee engagement (keterikatan karyawan) dapat meningkatkan kepercayaan pada organisasi. Employee engagement atau keterikatan karyawan

adalah karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan peran pekerjaan mereka (Albrecht, 2010) dalam (Anindita & Emilia Seda, 2018). Hasil penelitian (Albdour & Altarawneh, 2014) menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan peningkatan loyalitas, dimana karyawan yang memiliki keterlibatan kerja dan keterlibatan organisasi yang tinggi akan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pula (Singh & Gupta, 2016). Salah satu pakar yang mengemukakan teori engagement mendeskripsikan engagement pegawai sebagai “sepenuhnya terhubung secara fisik, kognitif dan emosional dengan peran kerjanya” yang artinya sepenuhnya secara fisik, kognitif dan terhubung secara emosional dengan peran pekerjaan mereka. Menurut (Schaufeli, et al., 2002) dalam (Field & Buitendach, 2011) employee engagement membawa karyawan pada suatu keadaan pemenuhan diri yang positif, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan pada akhirnya karyawan akan merasa sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaan.

Tentu banyak faktor yang menyebabkan permasalahan dalam perusahaan yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai, salah satunya adalah Job Design atau Desain kerja. Desain kerja merupakan rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, di mana tugas yang dikerjakan dan hasil apa yang diharapkan (Aroosiya & Ali, 2014). Desain kerja yang diterapkan dengan benar akan membuat pekerjaan menjadi lebih tertata, tidak monoton, dan dapat mendatangkan kenyamanan kerja bagi para pegawainya. Manfaat desain kerja sangat signifikan (Marhaeni, 2015). Desain kerja mutlak dimiliki oleh setiap perusahaan karena dalam desain kerja yang dilakukan adalah merancang sejumlah tugas menjadi sebuah pekerjaan agar pekerjaan yang

dilakukan menjadi terarah dan jelas (Sandi & Tuti, 2022). Pegawai dengan kualitas kehidupan kerja yang memadai lebih dapat meningkatkan kinerjanya karena kondisi lingkungan apalagi memberikan suasana yang kondusif terhadap tuntutan kerja.

Berdasarkan hal tersebut, terlihat bahwa employee engagement dan Job design memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai suatu perusahaan. Walaupun ada beberapa juga yang mendapatkan hasil yang berbeda. Hasil penelitian satu dengan lainnya akan memberikan gambaran, baik dari perusahaan sampel yang ada pada perusahaan di penelitian tersebut. Hasil penelitian terdahulu banyak yang menjelaskan bahwa employee engagement dan Job design memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai suatu perusahaan yang dilakukan berdasarkan penelusuran pada artikel terkait.

KAJIAN PUSTAKA

Job Design

Desain pekerjaan atau Job Design adalah suatu alat untuk dan memotivasi memberi tantangan pada karyawan (Aroosiya & Ali, 2014). Desain pekerjaan merujuk pada cara tugas yang digabungkan untuk membentuk pekerjaan lengkap. Oleh karena itu perusahaan perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien yang dapat merangsang karyawan untuk bekerja secara produktif, mengurangi timbulnya rasa bosan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Purwandito Pujoraharjo & Diah, 2015).

Desain pekerjaan didefinisikan sebagai cara ketika tugas digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang lengkap. Adanya unsur pembagian tugas pun disampaikan Fox yang mendefinisikan desain kerja “desain pekerjaan atau desain kerja adalah proses dari membagi total pekerjaan organisasi menjadi berbagai pekerjaan dan penugasan tugas untuk pekerjaan itu.” Desain kerja adalah proses membagi kerja seluruh organisasi dalam

berbagai pekerjaan dan menetapkan tugas untuk tiap pekerjaan (Tumbuan, 2016). Sementara itu, Gibson & Donnelly mendefinisikan desain kerja yaitu “desain pekerjaan adalah proses dimana manajer memutuskan tugas pekerjaan individu dan otoritas. Desain pekerjaan adalah proses ketika manajer memutuskan tugas pekerjaan individu dan otoritas.

Desain pekerjaan terdiri dari konten pekerjaan, metode yang digunakan pada pekerjaan, dan cara pekerjaan tersebut berhubungan dengan pekerjaan lain dalam organisasi (Kusuma, 2012). Desain pekerjaan biasanya merupakan fungsi dari pekerjaan yang harus dilakukan dan cara manajemen menginginkannya untuk dilaksanakan. Faktor-faktor ini membantu menjelaskan mengapa jenis pekerjaan yang sama mungkin memiliki dampak yang berbeda terhadap motivasi sumber daya manusia di berbagai belahan dunia dan mengakibatkan perbedaan pada kualitas kehidupan kerja (Rista et al., 2018). Desain pekerjaan berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang disanggupi oleh individu atau kelompok, yaitu peran dan tugas mereka, serta metode yang mereka gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Employee Engement

Pada bagian ini akan dijabarkan mengenai definisi **Employee Engement**. **Employee Engement** adalah pegawai yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan peran pekerjaan mereka (Bella & Widjaja, 2018). Selain itu, (Macey et al., 2009) dalam (Mayanastasia et al., 2017) pegawai keterlibatan didefinisikan sebagai rasa tujuan dan energi terfokus individu, jelas bagi orang lain dalam menunjukkan inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, usaha, dan ketekunan yang diarahkan pada tujuan organisasi”. Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa employee engagement merupakan karyawan yang sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan dan organisasinya yang terhubung baik

secara fisik, emosional dan kognitif (Kusuma, 2012). Dalam pengertian ini, engagement merupakan keadaan pikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan, yang ditenggarai oleh semangat, dedikasi, dan absorpsi.

Faktor yang dapat mendorong terjadinya engagement kesesuaian pekerjaan dengan orang, dimana Engagement terjadi jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan nilai-nilai pribadi, minat, kemampuan, dan kepribadian pegawai. Selain itu, kesesuaian orang dengan organisasi atau lingkungan kerja (Albdour & Altarawneh, 2014). Adapun jenis karyawan berdasarkan tingkat engagement terdiri dari Engaged, Not Engaged dan Actively Disengaged (Lisa Sarinah, 2020).

Karyawan yang Engaged (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan jenis ini akan bersedia memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang. Sedangkan, Karyawan dalam tipe Not Engaged cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan Tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai dengan apa yang dibayar organisasi mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja. Adapun Karyawan tipe Actively Disengaged adalah karyawan yang tidak terikat. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat tertinggi keterikatan karyawan yang disebut tunangan, bukan keterikatan berarti tidak terlalu merasa terlibat dengan maksudnya adalah karyawan hanya bekerja sesuai porsi mereka dan apa yang dibayar organisasi kepada mereka, dan active disengaged merupakan tipe karyawan yang tidak

terikat dengan organisasi Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pendekatan yang dapat menumbuhkan employee engagement terdiri dari dua model yaitu Job engagement dan Organizational engagement. Untuk model yang pertama adalah menjelaskan, pegawai yang terlibat adalah pegawai yang bersemangat, pegawai yang secara total tenggelam dalam masalahnya, energik, komitmen dan penuh. Dengan kata lain, engagement pekerjaan terjadi ketika pegawai melakukan usaha-usaha sukarela karena mereka menemukan pekerjaan yang menarik, menantang, dan berguna. Istilah engagement bisa digunakan dalam pekerjaan untuk menjelaskan apa yang terjadi ketika orang tertarik pada hal positif bahkan bergairah dengan tugasnya, menjalankan perilaku sukarela, dan termotivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Sedangkan, model yang kedua menjelaskan bahwa Organisasi keterlibatan berfokus pada keterkaitan dengan atau membantu dengan organisasi secara keseluruhan. Aspek organisasi keterlibatan didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Dengan kata lain, organisasi keterlibatan terjadi ketika pegawai melakukan bantuan diri dengan nilai dan tujuan organisasi dan percaya bahwa organisasi tersebut merupakan tempat yang hebat untuk bekerja dan terus bekerja.

Kinerja Karyawan

Tentu dalam kegiatan organisasi, salah satu indikator keberhasilannya ialah sebuah kinerja karyawan, dalam pengertiannya sendiri terdapat beberapa pendapat terkait dengan kinerja. Pengertian lain terkait kinerja disebutkan juga oleh (Tumbuan, 2016) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang divalori seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya yang menjadi tanggung jawabnya, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Berbicara

terkait dengan kualitas dan kuantitas, pengertian yang hampir sama juga disebutkan oleh Mathis dan Jackson (2006) dalam (Dwiyanto, 2021) kinerja karyawan adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan, sesuatu yang mana ini mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas keluaran, kualitas keluaran, output jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif yang dimiliki mereka.

Kinerja dapat diartikan sebagai proses sistematis untuk memperluas kinerja dari sebuah organisasi melalui pengembangan kinerja individu maupun sebuah tim. Sehingga dari beberapa pengertian di atas dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil atau kemampuan yang mampu dihasilkan oleh seorang individu atau tim didalam sebuah organisasi guna meningkatkan produktivitas dari organisasi itu.

Hasibuan (2006) dalam (Prakoso & Indartono, 2016) menyatakan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yakni kemampuan dan minat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kemampuan dan penerimaan dengan baik terkait dengan tugas dan bukan di dalam organisasi dan juga tingkat motivasi ia dalam bekerja. Menurut (Noviarni & Rianthy, 2022) faktor yang mempengaruhi ancaman kinerja adalah faktor kemampuan (kemampuan) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong individu untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, mulai dari faktor internal yang ada didalam individu maupun faktor yang diberikan oleh organisasi itu sendiri. Sehingga penting bagi sebuah organisasi untuk memperhatikan hal ini agar kinerja

karyawan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan dari organisasi itu sendiri.

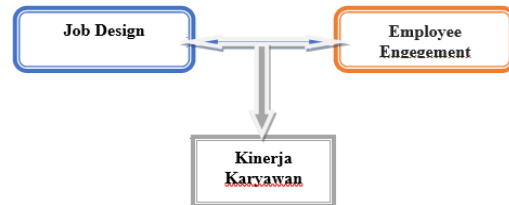
Siagian (2008) dalam (Lestari et al., 2017) menjelaskan bahwa dalam penilaian kinerja individu berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelelahan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan. Hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti membantu kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta memelihara secara sistematis.

METODE PENELITIAN

Alasan dilakukannya penelitian kualitatif adalah karena penelitian ini bersifat eksploratif. Metode dalam tulisan ini adalah pendekatan kualitatif yang dipadukan dengan penelitian kepustakaan atau penelitian kepustakaan (Bhattacharyya et al., 2022). Tujuan dari tulisan ini adalah untuk menganalisis teori-teori yang ada dengan membandingkannya dengan teori-teori sebelumnya dalam penelitian literatur (Cahyani & Sari, 2020). Literatur yang digunakan adalah yang berasal dari temuan penelitian atau kajian yang dikumpulkan dalam artikel ilmiah dalam format nasional dan internasional yang relevan dengan pengelolaan keuangan (Putra, 2021). Semua artikel yang digunakan berasal dari mesin pencari literasi data elektronik Mendeley dan Google Scholar. Ini digunakan secara induktif sehingga tidak ada masalah lebih lanjut yang muncul.

Conceptual Framework

Penyusunan kerangka pikir dari artikel ini terbentuk dari beberapa permasalahan yang ada, dimana permasalahan tersebut memunculkan variabel-variabel yang diselesaikan dalam kajian studi literatur. Adapun gambaran kerangka pikir dari artikel ini adalah pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Conceptual Review literature.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Job Design Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Job Design adalah proses penentuan tugas yang akan dilakukan, metode pelaksanaannya, dan hubungan pekerjaan dengan pekerjaan lain (Purwandito Pujoraharjo & Diah, 2015). Desain pekerjaan menentukan hubungan antara manajer dan karyawan serta hubungan antara karyawan itu sendiri (Mahmudah Enny W, 2017). Desain pekerjaan sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Jadi, tentu saja ada hubungan antara desain pekerjaan dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin baik desain pekerjaan, seharusnya kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Hal ini dikarenakan desain pekerjaan memberikan gambaran profesional tentang pekerjaan yang akan dilakukan oleh setiap karyawan yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

Desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas yang akan dilakukan, metode untuk melaksanakannya, dan hubungan pekerjaan itu dengan pekerjaan lain dalam organisasi. Desain pekerjaan menggabungkan konten pekerjaan (tugas, wewenang, dan hubungan), kompensasi, dan kualifikasi (keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan) yang

diperlukan untuk setiap pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan perusahaan (Aboyassin & Sultan, 2017). Hal ini menunjukkan dampak desain karyawan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan baik jika pekerjaan dirancang dengan baik.

Desain pekerjaan itu rumit dan seringkali sulit. Hal ini disebabkan karena perbedaan individu, iklim organisasi, gaya, hubungan interpersonal dan keadaan teknologi mempengaruhi efektivitas relatif dari empat pendekatan desain pekerjaan. Salah satu kesimpulan yang ditarik dalam hasil penelitian ini adalah bahwa desain pekerjaan yang efektif dapat berkontribusi pada kinerja dan kepuasan karyawan yang lebih baik, tetapi tidak ada desain pekerjaan yang baik secara universal (Tumbuan, 2016). Kepuasan dengan jumlah variasi dan tantangan dalam pekerjaan seseorang benar-benar mempengaruhi kinerja. Ivancevich pun mengemukakan bahwa pendekatan desain kerja yang berbeda akan menekankan kinerja dan kepuasan sebagai hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, metode-metode tertentu dari desain kerja dapat meningkatkan kinerja (Purwandito Pujoraharjo & Diah, 2015).

2. Pengaruh Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Employee Engagement memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Ghafoor et al., 2011) menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, praktek Employee Engagement dan kinerja karyawan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan pada 270 karyawan dan jajaran manajer dari sebuah perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi yang berada di Pakistan. Setelah melakukan penelitian tersebut, peneliti mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, praktek keterikatan karyawan dan juga kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian juga mendukung mediasi psikologis kepemilikan dalam hubungan variabel-variabel ini.

Hasil penelitian yang kedua yaitu Employee Engagement memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Anitha, 2013). Sampel penelitian yang dilakukan terhadap karyawan dari tingkat manajerial menengah ke-tingkat manajerial yang lebih rendah di Asosiasi Industri Kecil Kabupaten Coimbatore. Pertama, semua faktor yang telah diidentifikasi yaitu predictor dari kedekatan karyawan, variabel-variabel yang memiliki dampak yang besar pada sebuah hubungan kerja, tim kerja dan rekan kerja.

Penelitian yang dilakukan kepada 80 orang karyawan Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin yang berlokasi di Kediri, Jawa Timur juga memberikan hasil yang sama. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa tiga dimensi Employee Engagement yang terdiri dari semangat, dedikasi dan penyerapan secara simultan maupun sebagian memiliki pengaruh yang besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Lewiuci, Princes Grace, 2016). Penelitian lainnya mendukung hal tersebut, bahwa hipotesis secara statistik menunjukkan signifikan ($P < 0,01$) dan menunjukkan bahwa keterikatan karyawan secara parsial memediasi hubungan antara praktek HR dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai (Ahmad Sattar, Khalil Ahmad, 2015). Hasil serupa juga menjelaskan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh 76,6%. Telekomunikasi Indonesia (Ramadhan et al., 2014). Oleh karena itu, dari beberapa hasil penelitian tersebut seluruhnya menyatakan bahwa employee engagement memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis beberapa literature tentang manajemen sumber daya manusia ini dapat ditarik kesimpulan yaitu Job Design dan employee engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Desain pekerjaan menentukan hubungan antara manajer dan karyawan serta hubungan antara karyawan itu sendiri. Karena dengan job design yang jelas maka akan muncul employee engagement pada diri karyawan yang nantinya memberikan pengaruh pada kinerjanya yang terlihat bagaimana karyawan yang sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan dan organisasinya yang terhubung baik secara fisik, emosional dan kognitif.

Saran

Berdasarkan hasil review yang dilakukan terhadap Efektivitas Job Design pada Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperlukan kajian lebih lanjut mengenai faktor yang mempengaruhi Job Design pada Employee Engagement bisa berjalan dengan baik pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboyassin, N. A., & Sultan, M. A. F. (2017). The Role of Human Resources Training in Improving the Employee's Performance: Applied Study in the Five Stars Hotels in Jordan. *International Journal of Business Administration*, 8(5), 46. <https://doi.org/10.5430/ijba.v8n5p46>
- Ahmad Sattar, Khalil Ahmad, S. M. H. (2015). ROLE OF HUMAN RESOURCE PRACTICES IN EMPLOYEE PERFORMANCE AND ROLE OF HUMAN RESOURCE PRACTICES IN EMPLOYEE PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION WITH MEDIATING EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT. *Pakistan Economic and Social Review*, 53(1).
- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2), 192–212.
- Anindita, R., & Emilia Seda, A. (2018). How employee engagement mediates the influence of individual factors toward organizational commitment. *Problems and Perspectives in Management*, 16(1), 276–283. [https://doi.org/10.21511/ppm.16\(1\).2018.27](https://doi.org/10.21511/ppm.16(1).2018.27)
- Anitha, J. (2013). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *IJPPM*, 63(3). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Aroosiya, M. A. C. F., & Ali, M. A. M. H. (2014). Impact of job design on employees' performance (with special reference to school teachers in the Kalmunai Zone). *Journal of Management*, 8(1), 33. <https://doi.org/10.4038/jm.v8i1.7553>
- Bella, & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Ibis Style Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 46–60.
- Bhattacharyya, A., Chanu, A. I., & Dutta, S. (2022). A Study On Inventory Management Practices: A Review. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2s), 587–601. <http://journalppw.com>
- Cahyani, D., & Sari, M. (2020). Penggunaan Media Pop Up Book Dalam Menanamkan Pendidikan Moral Pada Anak Usia Dini. *Jcm*, 5(1), 73–86.
- Dwiyanto, Y. L. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kreativitas Sebagai Pemediasi Pada

- Agensi Kreatif Kota Semarang.*
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.946>
- Ghafoor, A., Qureshi, T. M., & Syed, H. (2011). Transformational leadership , employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership. *African Journal of Business Management Vol.*, 5(17), 7391–7403. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.126>
- Kusuma, E. A. (2012). Peran Perancangan Pekerjaan (Job Design) Pada Employee Engagement. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik (JAMBSP)*, 9(1), hal. 79. <https://www.academia.edu>
- Lestari, D. D., Ansori, I., & Karyadi, B. (2017). Penerapan Model Pbm Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Sma. *Diklabio: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Biologi*, 1(1), 45–53. <https://doi.org/10.33369/diklabio.1.1.45-53>
- Lewiuci, Princes Grace, R. H. M. (2016). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUSEN SENAPAN ANGIN. *AGORA*, 4(2), 101–107.
- Lisa Sarinah. (2020). PENGARUH PROFESIONALISME, EMPLOYEE ENGAGEMENT (KETERIKATAN KARYAWAN), DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM DKI JAKARTA. *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Mahmudah Enny W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 1, 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Mayanastasia, G., Lay, A., & ... (2017). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Customer Satisfaction Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Artotel Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan ...*, 2010, 58–70. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/5937>
- Noviarni, N., & Rianthy, M. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Margi Wahyu Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 11(1), 22–28. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v11i1.896>
- Novie Prasetyaning Marhaeni, N. K. D. (2015). THE INFLUENCE OF JOB DESIGN ON THE QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEE. *Manajemen & Bisnis Berkala Ilmiah*, 14(6), 187–195.
- Prakoso, M., & Indartono, S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat Effect of Job Motivation and Compensation To Performance Art Studio Printing Employees in Central Jakarta. *Pengaruh Motivasi Kerja...(Medi Prakoso)*, 5(2), 367.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51.

- <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
Purwandito Pujoraharjo, Z., & Diah, Y. M. (2015). PENGARUH KOMPETENSI DAN DESAIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI DEPARTEMEN GIGI DAN MULUT RSUP DR. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG). *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 13(4).
- Putra, S. H. J. (2021). Effect of Science, Environment, Technology, and Society (SETS) Learning Model on Students' Motivation and Learning Outcomes in Biology. *Tarbawi : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17(2), 145–153.
<https://doi.org/10.32939/tarbawi.v17i2.1063>
- Ramadhan, N., Sembiring, J., & Karyawan, K. (2014). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DI HUMAN CAPITAL CENTER. *JURNAL MANAJEMEN INDONESIA Vol.*, 14(1), 47–58.
- Rista, R., Purwanti, N., & Firdaus, M. A. (2018). Job Design Dan Job Spesification Terhadap Produktivitas Organisasi Pegawai. *Jurnal Ilmiah Inovator*, September.
- Sandi, M., & Tuti, M. (2022). Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi di Hotel Borobudur Jakarta). *Human Capital Development*, 9(2).
- Singh, A., & Gupta, B. (2016). Commitment , Professional Commitment , and Team Commitment – A Study of Benchmarking : An International Journal Article information : *Benchmarking: An International Journal*, 22(January 2015), 1192.
www.emeraldinsight.com/1463-5771.htm
- Susi Mega Setyawati, D. N. (2019). Praktik Sdm, Job Crafting Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 619–628.
- Tafsir, M., Kamase, J., Sukmawati, S., & Arfah, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Iklim Organisasi, Perilaku Inovatif dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variable Di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Sosio Sains*, 8(1), 30–42.
<http://journal.lldikti9.id/sosiosains>
- Tumbuan, W. J. F. A. (2016). THE INFLUENCE OF JOB DESIGN AND REWARDS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. WAHANA TATA INSURANCE MANADO. *Jurnal EMBA*, 4(2), 353–362.