

BAB V

PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan serta implikasi manajerial yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Selain itu, pada bagian ini juga dijelaskan mengenai keterbatasan dalam penelitian serta saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan kebijakan maupun penerapan praktik yang sesuai dengan hasil penelitian.

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh keterikatan karyawan yang terdiri dari *vigor*, *absorption*, dan *dedication* terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) *Departement Road Transport* Sepaku. Berdasarkan hasil pengujian penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Vigor* (semangat) dalam keterikatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) *Departement Road Transport* Sepaku. Karyawan yang memiliki tingkat semangat kerja, energi, dan ketahanan mental yang tinggi cenderung mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *vigor* yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) *Departement Road Transport* Sepaku.

2. *Absorption* (penghayatan) dalam keterikatan karyawan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) *Departement Road Transport* Sepaku. Kondisi ini menunjukkan tingkat penghayatan dan konsentrasi karyawan dalam bekerja belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan demikian semakin tinggi *absorption* yang dimiliki karyawan belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
3. *Dedication* (dedikasi) dalam keterikatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) *Departement Road Transport* Sepaku. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi cenderung lebih bangga terhadap pekerjaannya, memiliki antusiasme kerja, serta merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna penting. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *dedication* yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) *Departement Road Transport* Sepaku.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) *Departement Road Transport* Sepaku dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan keterikatan karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh perusahaan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *vigor* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik deskriptif menunjukkan secara umum tingkat *vigor* karyawan berada dalam kategori tinggi, yang menandakan sebagian besar karyawan telah memiliki semangat, energi, dan ketahanan mental yang baik dalam menjalankan pekerjaan, dengan rata-rata sebesar 3,99. Kondisi tersebut menunjukkan karyawan mampu tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi, namun demikian masih terdapat beberapa indikator yang memperoleh nilai rata-rata lebih rendah dibandingkan indikator lainnya walaupun nilainya masih dalam kategori tinggi, terutama yang berkaitan dengan kemampuan mempertahankan energi kerja secara konsisten dalam kondisi pekerjaan yang padat dengan rata-rata sebesar 3,73. Manajemen perusahaan disarankan untuk terus menjaga serta meningkatkan kondisi kerja yang mampu mendukung energi kerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta pelaksanaan program pengembangan fisik dan mental karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan dukungan kerja melalui kegiatan team building, pemberian motivasi kerja, serta penghargaan terhadap pencapaian kerja karyawan agar semangat kerja karyawan tetap terjaga dan berdampak pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *absorption* menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik deskriptif menunjukkan *absorption* berada pada kategori tinggi dengan rata-rata keseluruhan nya memiliki nilai sebesar 3,57. Kondisi ini menunjukkan meskipun

karyawan telah memiliki tingkat fokus dan penghayatan kerja yang cukup baik, namun tingkat konsentrasi tersebut belum mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan secara langsung. Temuan ini mengindikasikan terdapat kemungkinan kondisi kerja tertentu yang menyebabkan konsentrasi kerja karyawan belum optimal, seperti gangguan dalam lingkungan kerja, pembagian tugas yang kurang seimbang, maupun tekanan pekerjaan yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus. Perusahaan juga dapat melakukan evaluasi terhadap sistem kerja, memperjelas pembagian tugas, mengurangi gangguan kerja yang tidak perlu, serta meningkatkan koordinasi kerja antar bagian sehingga karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Hasil penelitian menunjukkan *dedication* menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik deskriptif juga menunjukkan *dedication* berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan sebagian besar karyawan memiliki rasa bangga, antusiasme, serta keterlibatan emosional yang baik terhadap pekerjaannya dengan rata-rata keseluruhan nya memiliki nilai sebesar 4,10. Dalam penelitian ini juga ditemukan beberapa indikator *dedication* memperoleh nilai paling tinggi dibandingkan dimensi lainnya, terutama yang berkaitan dengan rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dengan rata-rata sebesar 4,29. Kondisi tersebut menjadi kekuatan yang perlu dipertahankan oleh perusahaan, oleh karena itu manajemen

disarankan untuk terus memberikan apresiasi atas kontribusi karyawan, serta menyediakan kesempatan pengembangan karier yang jelas dan terbuka.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti, diantaranya sebagai berikut:

1. Keterbatasan dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian *cross-sectional*, desain tersebut menyebabkan penelitian hanya mampu menggambarkan kondisi variabel pada saat penelitian berlangsung, sehingga hubungan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan belum dapat dijelaskan secara mendalam dalam bentuk hubungan sebab akibat (kausalitas).
2. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui *metode self-reported questionnaire*. Penggunaan metode tersebut memungkinkan terjadinya bias subjektivitas, dimana responden dapat memberikan jawaban yang dipengaruhi oleh persepsi pribadi, kondisi emosional, maupun keinginan untuk memberikan jawaban yang dianggap baik atau sesuai harapan perusahaan.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada organisasi dan lingkup kerja tertentu, sehingga karakteristik responden, budaya organisasi, sistem kerja, serta kondisi lingkungan perusahaan dapat berbeda dengan organisasi lainnya.
4. Penelitian ini tidak mengidentifikasi posisi atau jabatan responden pada saat pengumpulan data. Akibatnya, penelitian belum mampu menganalisis apakah terdapat perbedaan tingkat keterikatan karyawan maupun pengaruhnya terhadap

kinerja berdasarkan karakteristik pekerjaan atau jabatan yang dimiliki responden.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian yang ada, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian berikutnya disarankan untuk menggunakan desain penelitian *longitudinal* agar hubungan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan dapat dianalisis secara lebih mendalam dan mampu menggambarkan hubungan kausal antar variabel dalam jangka waktu tertentu.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, seperti wawancara, observasi, maupun penilaian langsung dari atasan, sehingga tidak hanya bergantung pada data *self-reported questionnaire*.
3. Penelitian berikutnya juga disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian pada berbagai jenis organisasi, sektor industri, maupun wilayah yang berbeda agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan informasi mengenai posisi atau jabatan responden. Dengan demikian, peneliti dapat melakukan analisis yang lebih mendalam mengenai perbedaan tingkat keterikatan karyawan dan kinerja pada setiap kelompok pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, L., Mappanyompa, Sabtohadhi, J., & Isma, A. (2024). Konsep dan Aplikasi. In *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis* (Vol. 1, Issue 1).
- Adiningrat, N., Albina, M., Padila, W., & Tanjung, E. . (2025). Penelitian Deskriptif Dalam Pendidikan. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 2(3), 2557–2564.
- Al-dalahmeh, M., Masa'deh, R., Khalaf, R. K. A., & Obeidat, B. Y. (2018). *The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction : The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector*. 12(6). <https://doi.org/10.5539/mas.v12n6p17>
- Aldi, & Gunarto, M. (2023). *Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir*. 6(2), 327–334.
<http://repository.binadarma.ac.id/id/eprint/7801%0Ahttp://repository.binadarma.ac.id/7801/6/ARTIKEL.pdf>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
<https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Andrianto, H., & Alsada, Y. (2018). The Conceptual Framework of Employee Engagement to Vigor, Dedication, and Absorption. *International Journal of Social Relevance & Concern*, 7(1), 69–87.
- Aprihartha, M. A., Azzahro, S. P., & Aziza, R. (2025). Pemilihan Model Regresi Linear Berganda Terbaik untuk Menentukan Faktor-Faktor Penyebab Kasus Balita Gizi Buruk di Jawa Tengah. *Jurnal EurekaMatika*, 13(1), 1–12.
- Arshad, M. A. Bin, & Ming, P. N. (2024). An Overview of Employee Engagement and it's Relationship to Employee Performance: In the Background of Human Recourse Development. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(4), 220–231.
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v14-i4/21139>
- Aungsuroch, Y., Gunawan, J., Juanamasta, I. G., & Montayre, J. (2024). Updating Factors Influencing Nurse Work Engagement in the Hospital Settings: A Systematic Review. *Journal of Healthcare Leadership*, 16(March), 157–176.
<https://doi.org/10.2147/JHL.S451056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). *Job Demands – Resources Theory : Ten Years Later*. 25–53.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work Engagement : An emerging concept in occupational health psychology*. 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Budilaksono, O. P., Setiadji, B. H., & Sadono, K. W. (2024). Pemanfaatan Abu Batu Hasil Proses Pemecah Batu Sebagai Material Pengganti Lapis Drainase Pada Pondasi Perkerasan Jalan Beton: A Systematic Literature Review. *Teras Jurnal : Jurnal Teknik Sipil*, 14(2), 600–611.
<https://doi.org/10.29103/tj.v14i2.1182>
- Corbeanu, A., & Iliescu, D. (2023). The Link between Work Engagement and Job

- Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 22(3), 111–122. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000316>
- Dwiyanto, Y. L. (2021). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kreativitas Sebagai Pemediasi Pada Agensi Kreatif Kota Semarang*.
- Eseye, E., & Debebe, E. (2024). Effect of Employee Engagement on Job Performance Case of Tibebe Ghion Specialized Hospital. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 14(4), 64–87. <https://doi.org/10.56536/ijmres.v14i4.673>
- Fadhilah, Z. N., Ahadiat, A., & Mardiana, N. (2022). The Effect of Employee Engagement on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in Expeditionary Companies. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 11(6), 37–43. <https://doi.org/10.35629/8028-1106033743>
- Fauzi, O. F., & Sembiring, J. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT Studio Cikali Empat Lima Bandung. *E-Proceeding of Management*, 3(3), 3080–3087.
- Fung, J., & Wong, M. (2024). Employee Engagement and Job Performance under Virtual Work Arrangement for Business Revitalization. *Journal of Advanced Management Science*, 12(3), 103–108. <https://doi.org/10.18178/joams.12.3.103-108>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit - Universitas Diponegoro.
- Haqqy, H. R., & Susanty, A. I. (2018). Analysis of employee engagement determining factors Iin milenials generation divisi karyawan gen millineals karyawan non gen millenials jumlah karyawan Finance Business Total. *E-Proceeding of Management*, 5(3), 3745–3750.
- Harun, M. F., & Munsir, N. (2025). Hubungan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Dewi Sartika Tahun 2025. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 6, 18467–18475.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi dan Analisis Jalur untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0*.
- Jaya, L. H. S., & Ariyanto, E. (2021). The Effect of Vigor , Dedication and Absorption on the Employee Performance of PT Garuda Indonesia Cargo. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 311–316.
- Kurniati, A., & Mardianti, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(1), 165–181.
- Kurniawan, A., & Saputra, A. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Mega Finance Cabang Kotabumi Lampung. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 6389–6395.
- Kurniawati, N. I., & Raharja, E. (2023). The Influence of Employee Engagement on Organizational Performance: A Systematic Review. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 20, 203–213. <https://doi.org/10.37394/23207.2023.20.20>

- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 101–107.
- Lilyana, B., Yusa, V. De, & Yutami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 05(3), 163–170.
- Maisyuri, R. S. I., & Ariyanto, E. (2021). The Affect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance At Pt. Mandiri Utama Finance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 689–702. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4.819>
- Meidyvania, V. P., & Frianto, A. (2023). *Volume 12 Nomor 1 Halaman 32-42 Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh work environment dan perceived organizational support terhadap employee engagement*. 12, 32–42.
- Monishaa. (2024). The Impact of Employee Engagement on Individual and Organizational Performance. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(1), 4983–4997. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4909110>
- Mushofa, Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(12), 5937–5948. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i12.1992>
- Mustar, O. L., Hendri, A., Sandi, V. R., & Rizqy, M. (2024). Keterikatan Kerja (Job Engagement) Sebagai Kunci Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia. 2(2314290010), 306–312.
- Ngo, L. V., Nguyen, N. P., Huynh, K. T., Gregory, G., & Cuong, P. H. (2020). *Converting Internal Brand Knowledge into Employee Performance*. 3(June 2019), 273–287. <https://doi.org/10.1108/JPBM-10-2018-2068>
- Nkansah, D., Gyimah, R., Sarpong, D. A.-A., & Annan, J. K. (2023). The Effect of Employee Engagement on Employee Performance in Ghana's MSMEs Sector during COVID-19: The Moderating Role of Job Resources. *Open Journal of Business and Management*, 11(01), 96–132. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2023.1111007>
- Patrick, H. A., & Mukherjee, U. (2018). Work Engagement: a Cross Sectional Study of Employees in the Healthcare Sector. *The Journal-Contemporary Management Research*, 12(1), 60–79.
- Prabowo, H. I. R., & Diana, N. (2021). Inflation, BI 7 Days Repo Rate, and Jakarta Composite Index on Net Asset Value of Sharia Mutual Fund. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)*, 7(1), 113. <https://doi.org/10.20473/jebis.v7i1.24983>
- Prasetyo, F. A., Triswanto, T., & Noviarini, T. (2025). Analisis Deskriptif Pemahaman Bahasa Inggris di Kalangan Pelaku UMKM dalam Industri Keuangan Syariah di Jepara. *Ekonomi Keuangan Syariah Dan Akuntansi Pajak*, 2(1), 182–191.
- Qodri, A., Rista, D., Charli, C. O., Riva, L. S., & Oktavia, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Balai Kota. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(3),

- 157–163. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i3.256>
- Rajendran, N., & Doraisamy, L. (2022). The Impact of Employee Engagement on Organizational Performance: A Study on Malaysian Pharmaceutical Organization. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(7), 246–313. <https://doi.org/10.6007/ijarbs/v12-i7/14016>
- Ramadhan, A., Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2021). Pengaruh Dimensi-Dimensi Employee Engagement Terhadap Kinerja Pada Pegawai Non-PNS Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *Dialekta Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(Februari), 26–34.
- Ramadhan, F. A., Adriani, Z., Chairunnisa, F., Program,), Manajemen, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Jambi, U. (2024). Variabel Modertasi (Pada Hotel Pasterur Bandung). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(2), 2338–123.
- Ranto, D. W. P. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi: Systematic Literature Review. *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*, 8(1), 1–12.
- Ridho, A. (2023). Keterikatan Kerja: Sebuah Reviu Konseptual. *Buletin Psikologi*, 31(1), 56. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.55589>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). *Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support , Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*. 11(12), 839–849.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Roma, V. G.-, & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. 71–92.
- Simanjuntak, D. K., Siagian, N., & Sinaga, K. (2024). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kotmitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Mutiara Mukti Farma. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, 10(3), 67–68.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada Pt. X Bandung. *AdBispreneur*, 5(3), 263. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i3.29953>
- Suranti, T. K. (2023). *Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Interventing Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi*. 53(1), 1–19. <http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttps://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001%0Ahttps://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12>
- Triemiaty, Maarif, M. S., Affandi, M. J., & Pawenary. (2019). *STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA*. 4, 54–68.
- Utami, Y., Rasmanna, P. M., & Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan*

- Teknologi*, 4(2), 21–24.
- Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di-tengah Pandemi COVID-19 di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung*. 9(3), 242–251.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). The Effect of Employee Engagement on Employee Performance of the Directorate of Information Systems and Digital Transformation at Bogor Agricultural University. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 10(2), 133–146.
- Zada, R., & Ismael, D. S. (2023). A Study on Employee Engagement and its Impact on Organizational Effectiveness among IT Companies in Iraq. *Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences*, 19(64), 740–758.
- Zahra, J. A., & Putri, S. L. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Xyz. *Journal of Business Economics and Management*, 01(03), 578–586.
- Zebua, G. M. (2026). Penguatan Employee Engagement sebagai Strategi Peningkatan Kinerja dan Keberlanjutan Organisasi. *LIKUID : Jurnal Ekonomi Volume*, 02(01), 15–20. <https://doi.org/10.70404/likuid.v2i01.586>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Perkenalkan, saya Theo Gavril Sihite, mahasiswa S1 Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai tugas akhir di bawah bimbingan Ibu Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si. dengan topik penelitian yaitu “Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) *Departement Road Transport Sepaku*.”

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk penelitian, bersama ini saya sampaikan kriteria responden dalam pengisian kuesioner sebagai berikut:

1. Karyawan tetap PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) *Departement Road Transport Sepaku*.
2. Telah bekerja minimal 1 tahun.

Sehubungan dengan penelitian tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dengan meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Jawaban yang diberikan akan sangat membantu dalam memperoleh data yang dibutuhkan untuk kepentingan penelitian ini. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Partisipasi dan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/i dalam memberikan jawaban sangat berarti bagi keberhasilan penelitian ini. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Jika terdapat pertanyaan dan kendala, dapat menghubungi saya melalui:

- WhatsApp: 082387779718
- Email Pribadi: theoogavrila@gmail.com
- Email Mahasiswa: 220327154@students.uajy.ac.id

Atas perhatian, waktu, dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Theo Gavril Sihite

Bagian I: Pertanyaan Demografi

Nama:

Jenis Kelamin:

- ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

Usia: tahun

Pendidikan:

- ☐ Lulus SMP
☐ Lulus SMA
☐ Lulus Diploma III
☐ Lulus S1/Diploma IV
☐ Lulus S2

Lama Kerja : tahun

INFORMASI KUESIONER

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk penelitian skripsi, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian mengenai pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti menjamin bahwa seluruh informasi dan jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara/i akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik.

Agar pengisian kuesioner dapat dilakukan dengan baik, berikut beberapa petunjuk yang perlu diperhatikan:

1. Bacalah setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini dengan cermat.
2. Berikan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi, pengalaman, dan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i selama bekerja.
3. Pilih salah satu jawaban yang telah disediakan.
4. Setiap pernyataan menggunakan skala Likert 5 poin dengan pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju dan Sangat Setuju

Tidak terdapat jawaban yang benar atau salah dalam kuesioner ini, sehingga diharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menjawab setiap pernyataan dengan jujur dan objektif.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terima kasih. Partisipasi yang diberikan sangat berarti bagi keberhasilan penelitian ini.

Bagian II: Keterikatan Karyawan (*Vigor*)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Saat bekerja, saya merasa penuh energi.	STS	TS	N	S	SS
2	Di pekerjaan, saya merasa kuat dan bersemangat	STS	TS	N	S	SS
3	Ketika saya bangun pagi, saya merasa ingin pergi bekerja.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya dapat terus bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama pada suatu waktu.	STS	TS	N	S	SS
5	Dalam pekerjaan saya, saya sangat tangguh secara mental.	STS	TS	N	S	SS

Bagian III: Keterikatan Karyawan (*Absorption*)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Waktu berlalu cepat ketika saya sedang bekerja.	STS	TS	N	S	SS
2	Ketika saya bekerja, saya melupakan semua hal di sekitar saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya mendalami suatu hal dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya suka terbawa suasana saat bekerja.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya merasa senang ketika bekerja.	STS	TS	N	S	SS

Bagian IV: Keterikatan Karyawan (*Dedication*)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya antusias dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
5	Bagi saya, pekerjaan saya menantang.	STS	TS	N	S	SS

Bagian V: Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya secara konsisten mencapai tujuan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya melaksanakan pekerjaan saya dengan kualitas yang tinggi.	STS	TS	N	S	SS

4	Saya dapat diandalkan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya mengelola waktu saya secara efektif di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS



Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 927.a/Pen/I
Lamp.: -
Hal: Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

07 April 2026

Kepada Yth.
Pimpinan PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI)
Department Road Transport Sepaku
Kalimantan Timur, Penajem Paser Utara, Sepaku

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) Department Road Transport Sepaku"** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Theo Gavril Sihite
NPM/Program Studi : 220327154/Manajemen
No. Handphone : 082387779718

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. 80 karyawan sebagai responden

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281
Indonesia

URL

<https://fbe.uaaj.ac.id/>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uaaj.ac.id



Lampiran 3 Profil Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	79	96,3%
Perempuan	3	3,7%
Usia		
24 tahun	1	1,2%
25 tahun	2	2,4%
26 tahun	7	8,5%
27 tahun	3	3,7%
28 tahun	3	3,7%
29 tahun	2	2,4%
30 tahun	2	2,4%
31 tahun	3	3,7%
32 tahun	6	7,3%
33 tahun	3	3,7%
34 tahun	3	3,7%
35 tahun	3	3,7%
36 tahun	3	3,7%
37 tahun	6	7,3%
38 tahun	4	4,9%
39 tahun	3	3,7%
40 tahun	6	7,3%
41 tahun	1	1,2%
42 tahun	4	4,9%
43 tahun	1	1,2%
44 tahun	3	3,7%
45 tahun	2	2,4%
46 tahun	1	1,2%
47 tahun	3	3,7%
48 tahun	5	6,1%
49 tahun	1	1,2%
53 tahun	1	1,2%
Jenjang Pendidikan Terakhir		
Lulus SMP	10	12,2%
Lulus SMA	55	67,1%
Lulus Diploma III	2	2,4%
Lulus S1/Diploma IV	15	18,3%
Lama Masa Kerja		
1 tahun	12	14,6%
2 tahun	37	45,1%
3 tahun	26	31,7%
4 tahun	1	1,2%
5 tahun	1	1,2%

12 tahun	1	1,2%
17 tahun	1	1,2%
20 tahun	1	1,2%
24 tahun	2	2,4%



Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Vigor (X1)

		Correlations					
		x1p1	x1p2	x1p3	x1p4	x1p5	Total X1
x1p1	Pearson Correlation	1	.866**	.774**	.550**	.625**	.881**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	82	82	82	82	82	82
x1p2	Pearson Correlation	.866**	1	.696**	.591**	.691**	.890**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	82	82	82	82	82	82
x1p3	Pearson Correlation	.774**	.696**	1	.585**	.636**	.861**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	82	82	82	82	82	82
x1p4	Pearson Correlation	.550**	.591**	.585**	1	.601**	.804**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	82	82	82	82	82	82
x1p5	Pearson Correlation	.625**	.691**	.636**	.601**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	82	82	82	82	82	82
Total X1	Pearson Correlation	.881**	.890**	.861**	.804**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Absorption (X2)

		Correlations					
		x2p1	x2p2	x2p3	x2p4	x2p5	Total X2
x2p1	Pearson Correlation	1	.218*	.054	.267*	.146	.318**
	Sig. (2-tailed)		.050	.628	.015	.192	.004
	N	82	82	82	82	82	82
x2p2	Pearson Correlation	.218*	1	-.047	.381**	.331**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.050		.677	<.001	.002	<.001
	N	82	82	82	82	82	82
x2p3	Pearson Correlation	.054	-.047	1	.082	.238*	.364**
	Sig. (2-tailed)	.628	.677		.463	.031	<.001
	N	82	82	82	82	82	82
x2p4	Pearson Correlation	.267*	.381**	.082	1	.339**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.015	<.001	.463		.002	<.001
	N	82	82	82	82	82	82
x2p5	Pearson Correlation	.146	.331**	.238*	.339**	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.192	.002	.031	.002		<.001
	N	82	82	82	82	82	82
x2p6	Pearson Correlation	.318**	.642**	.364**	.635**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	82	82	82	82	82	82
Total X2	Pearson Correlation	.568**	.642**	.364**	.635**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	82	82	82	82	82	82

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dedication (X3)

		Correlations					
		x3p1	x3p2	x3p3	x3p4	x3p5	Total X3
x3p1	Pearson Correlation	1	.618**	.700**	.558**	.189	.794**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	.090	<.001
	N	82	82	82	82	82	82
x3p2	Pearson Correlation	.618**	1	.616**	.585**	.264*	.808**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.017	<.001
	N	82	82	82	82	82	82
x3p3	Pearson Correlation	.700**	.616**	1	.720**	.181	.837**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.104	<.001
	N	82	82	82	82	82	82
x3p4	Pearson Correlation	.558**	.585**	.720**	1	.405**	.846**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	82	82	82	82	82	82
x3p5	Pearson Correlation	.189	.264*	.181	.405**	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.090	.017	.104	<.001		<.001
	N	82	82	82	82	82	82
Total X3	Pearson Correlation	.794**	.808**	.837**	.846**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	82	82	82	82	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja karyawan (Y)

		Correlations				
		yp1	yp2	yp3	yp4	yp5
yp1	Pearson Correlation	1	.737**	.802**	.653**	.691**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	82	82	82	82	82
yp2	Pearson Correlation	.737**	1	.759**	.763**	.749**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	82	82	82	82	82
yp3	Pearson Correlation	.802**	.759**	1	.758**	.745**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	82	82	82	82	82
yp4	Pearson Correlation	.653**	.763**	.758**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	82	82	82	82	82
yp5	Pearson Correlation	.691**	.749**	.745**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	82	82	82	82	82
Total Y	Pearson Correlation	.875**	.899**	.917**	.880**	.880**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	82	82	82	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5 Hasil Uji reliabilitas

Vigor (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	5

Absorption (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	6

Dedication (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	5

Kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	5

Lampiran 6 Statistik Deskriptif

Vigor (X1)

		Statistics					
		x1p1	x1p2	x1p3	x1p4	x1p5	Total X1
N	Valid	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.10	4.05	3.99	3.73	4.10	19.96
Minimum		3	3	2	2	3	14
Maximum		5	5	5	5	5	25

Absorption (X2)

		Statistics					
		x2p1	x2p2	x2p3	x2p4	x2p5	Total X2
N	Valid	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.95	2.84	3.99	3.15	3.41	21.39
Minimum		2	1	2	1	1	15
Maximum		5	5	5	5	5	28

Dedication (X3)

		Statistics				
		x3p1	x3p2	x3p3	x3p4	Total X3
N	Valid	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.05	3.95	4.02	4.29	20.49
Minimum		3	3	3	3	15
Maximum		5	5	5	5	25

Kinerja karyawan (Y)

		Statistics				
		yp1	yp2	yp3	yp4	Total Y
N	Valid	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.07	4.09	4.02	4.12	20.40
Minimum		3	3	3	3	15
Maximum		5	5	5	5	25

Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.638	1.803

a. Predictors: (Constant), Dedication X3, Absorption X2, Vigor X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474.030	3	158.010	48.582	<.001 ^b
	Residual	253.689	78	3.252		
	Total	727.720	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

b. Predictors: (Constant), Dedication X3, Absorption X2, Vigor X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.209	1.854		-.113	.910		
	Vigor X1	.379	.086	.393	4.398	<.001	.561	1.784
	Absorption X2	.070	.090	.065	.784	.436	.643	1.555
	Dedication X3	.564	.111	.458	5.093	<.001	.552	1.810

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y