
Analisis *Employee Engagement* Melalui Dimensi *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption* pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu

Erwina^{1,a,*}, Amri^{2,b}

¹. Program Studi Manajemen, Universitas Andi Djemma Palopo

². Program Studi Ekonomi Pembangunan, Universitas Andi Djemma Palopo

^{a, b}. Email: wina.sumardin@gmail.com, Amri.unanda@gmail.com.

*Correspondent Email: wina.sumardin@gmail.com

Article History:

Received: 25-8-2020; Received in Revised: 28-8-2020; Accepted: 5-9-2020

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemima.v3i2.441>

Abstrak

Employee engagement merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa engaged sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang engaged. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis employee engagement pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu. Objek penelitian ini adalah karyawan pada PT Sumber Graha yang berlokasi di Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan dengan jumlah 95 Karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, penyebaran kuesioner dan observasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif. Hasil penelitian menemukan bahwa penerapan employee engagement pada PT. Sumber Graha Sejahtera sudah sangat baik. Rasa engaged atau rasa keterikatan karyawan pada perusahaan tersebut sangat tinggi. Dimensi vigor merupakan indikator dengan nilai tertinggi dan masuk dalam kategori sangat baik artinya keinginan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya sangat tinggi. Indikator dengan persepsi terendah yaitu absorption namun penerapannya masih dalam kategori baik.

Kata Kunci: *absorption, dedication, employee management, vigor.*

Abstract

Employee engagement is the enthusiasm of employees at work. This enthusiasm is formed because the employee feels engaged so that he has the potential to display engaged behavior. This study aims to analyze employee engagement at PT. Sumber Graha Sejahtera in Luwu Regency. The object of this research is employees at PT Sumber Graha, located in Luwu Regency, South Sulawesi with a total of 95 employees. Data collection was carried out through interviews, questionnaires and observation. The data analysis method used is descriptive analysis. The results of the study found that the implementation of employee engagement at PT. Sumber Graha Sejahtera is very good. The sense of engaged to the company is very high. The vigor dimension is an indicator with the highest value and is included in the very good category, meaning that the employee's desire to make serious efforts in carrying out their work is very high. The indicator with the lowest perception is absorption but its application is still in a good category.

Keywords: *absorption, dedication, employee management, vigor.*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan asset bagi setiap organisasi atau perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari seberapa besar kontribusinya yang diberikan dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Kontribusi tersebut akan maksimal jika setiap SDM memiliki engagement yang tinggi pada perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang memiliki tingkat engagement yang tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan lain, berbicara positif mengenai organisasi dan berbuat melebihi harapan organisasi. Kahn dalam Aulia (2013), menyebutkan *employee engagement* adalah hubungan dan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan. Shuck, et al (2011), mengemukakan bahwa keterlibatan pegawai merupakan proses kognitif individu secara emosional dan perilaku yang diarahkan menuju hasil yang diinginkan oleh organisasi. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Melalui *employee engagement* ini maka diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Frino et al (2019) menyatakan bahwa peran teori psikologis berkaitan dengan *employee engagement*; namun, masing-masing dari tiga teori yang diterima dipertimbangkan secara bawaan — yaitu faktor-faktor seperti stabilitas politik atau ekonomi, yang dapat mempengaruhi keterlibatan. Misalnya, beberapa variabilitas tingkat keterlibatan mungkin disebabkan oleh perbedaan budaya di mana berbagi emosi mungkin berbeda (misalnya, penerimaan terlalu antusias atau negatif). Upaya untuk mendorong keterlibatan karyawan umumnya memiliki hubungan yang diharapkan dengan kinerja, tetapi hubungannya berbeda-beda sesuai dengan komponen yang membentuk indeks dan tingkat organisasi di mana upaya ini dikeluarkan (Hameduddin & Fernandez, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2018), Sembiring dan Ramadhan (2014) Rantelimbung (2016), Ayub dan Islam (2018), Kumar dan kumar (2019) menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika tingkat *employee engagement* tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya, jika *employee engagement* rendah maka kinerja yang dihasilkan juga menurun. Sembiring dan Ramadhan (2014) menemukan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh sebesar 76.6% dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain. Hal ini disebabkan karena *employee engagement* telah menjadi salah satu *issue* dalam kajian manajemen sumber daya manusia, dimana memberikan banyak sekali manfaat bagi perusahaan atau organisasi. Tidak hanya membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, *employee engagement* juga membuat karyawan memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan melalui peningkatan kinerja.

PT. Sumber Graha Sejahtera merupakan perusahaan industri yang bergerak dibidang kayu lapis atau tripleks, dimana perusahaan ini berada di Jalan Andi Maradang Desa Barowa Kecamatan Bua Kabupaten Luwu. Jumlah tenaga kerja tetap yang dimiliki yaitu sebanyak 1748 dan mengharuskan sebuah perusahaan untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Karyawan merupakan salah satu aset

penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi sehingga perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang memiliki engagement tinggi, semangat dan perasaan positif sehingga tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Keterlibatan karyawan telah menjadi prioritas tinggi bagi setiap organisasi, seperti agar perusahaan berhasil dalam lingkungan bisnis yang keras, dibutuhkan karyawan yang sangat kompeten dan sangat terlibat yang dapat memenuhi harapan tinggi pemberi kerja terhadap mereka. *Employee engagement* yang tinggi mampu menghindari turn over dan mengurangi tingkat keluar masuk karyawan dari perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis *employee engagement* PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu.

2. Metodologi

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu. Variabel pada penelitian ini yaitu *employee engagement* yang terdiri dari 3 indikator yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif sedangkan sumber datanya yaitu data primer dan juga data sekunder. Data primer melalui kuesioner yang terdiri dari 9 item pernyataan, dimana setiap indikator terdiri dari 3 pernyataan. Selain kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan dengan cara wawancara. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 95 orang karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan incidental/aksidental sampling yaitu pengambilan sampel secara kebetulan. Pada penelitian ini, untuk mendapatkan hasil penelitian digunakan analisis deskriptif yaitu analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan suatu keadaan. Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat gambaran sebaran jawaban responden akan *employee engagement* pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu. Berikut adalah rumus analisis deskriptif dalam penelitian ini yaitu :

Rentang skala = $\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{jumlah skala}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$ sehingga range pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1,00-1,80	= Sangat tidak baik
1,81-2,60	= Tidak baik
2,61-3,40	= Cukup baik
3,41-4,20	= baik
4,21-5,00	= Sangat baik

3. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Analisis *employee engagement* pada PT. Sumber Graha Sejahtera terdiri dari tiga dimensi yang kemudian dijadikan sebagai indikator. Ketiga indikator tersebut yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Setiap indikator terdiri dari 3 pernyataan. Hasil penelitian tentang persepsi karyawan untuk masing-masing indikator *vigor*, *dedication* dan *absorption* dapat dilihat pada tabel 1,2,3 berikut.

Tabel 1. Analisis Persepsi karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera untuk indikator *vigor*

No	Uraian	Mean	Keterangan
1	<i>Vigor_1</i>	4.33	Sangat baik
2	<i>Vigor_2</i>	4.55	Sangat baik
3	<i>Vigor_3</i>	4.52	Sangat baik

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa dari 3 sub indikator/ Pernyataan tentang *vigor*, sub indikator kedua merupakan sub indikator dengan nilai persepsi tertinggi dimana karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sedangkan sub indikator terendah yaitu sub indikator pertama dengan pernyataan bahwa karyawan menggunakan energy secara maksimal dalam bekerja. Namun ketiga sub indikator memiliki nilai persepsi yang sangat baik.

Tabel 2. Analisis Persepsi karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera untuk indikator *Dedication*

No	Uraian	Mean	Keterangan
1	<i>Dedication_1</i>	4.19	Baik
2	<i>Dedication_2</i>	4.33	Sangat baik
3	<i>Dedication_3</i>	4.37	Sangat baik

Sumber: Data diolah (2020)

Dedication atau dedikasi merupakan indikator kedua dari *employee engagement*. Sub indikator dengan persepsi karyawan tertinggi yaitu pada sub indikator ketiga dengan kategori sangat baik, dimana karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan. Persepsi terendah dari karyawan yakni sub indikator yang pertama, yakni dengan pernyataan karyawan diberikan kesempatan berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya sendiri namun tetap sesuai dengan aturan yang berlaku.

Tabel 3. Analisis Persepsi karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera untuk indikator *Absorption*

No	Uraian	Mean	Keterangan
1	<i>Absorption_1</i>	4.33	Sangat baik
2	<i>Absorption_2</i>	3.54	Baik
3	<i>Absorption_3</i>	4.38	Sangat baik

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 3 tentang persepsi karyawan terhadap *absorption*, dapat dilihat bahwa sub indikator *absorption* yang ketiga memiliki nilai persepsi tertinggi, yakni karyawan sangat berkonsentrasi dalam bekerja. Sedangkan sub indikator terendah yaitu yang kedua yakni pernyataan karyawan mendalami pekerjaan sehingga lupa waktu dalam bekerja. Berdasarkan tabel 1,2, dan 3 diperoleh hasil persepsi untuk setiap indikator yang disajikan pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Analisis Persepsi karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera untuk variable *employee engagement*

No	Indikator	Mean	Keterangan
1	<i>Vigor</i>	4.46	Sangat baik
2	<i>Dedication</i>	4.29	Sangat baik
3	<i>Absorption</i>	4.07	Baik
Rata-Rata variable <i>employee engagement</i>		4.27	Sangat baik

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa persepsi responden akan penerapan *employee engagement* pada PT.Sumber Graha Sejahtera cabang luwu sangat baik. *Vigor* atau semangat kerja merupakan indikator dengan nilai tertinggi dengan kategori sangat baik. Sedangkan indikator terendah yaitu *absorption* namun masih dalam kategori baik.

B. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa penerapan *employee engagement* pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu sangat baik. Karyawan memiliki tingkat engaged yang sangat tinggi terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya. *Employee engagement* atau keterikatan karyawan adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasinya untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi. Gallup Organisation melakukan penelitian yang mendukung pandangan bahwa keterlibatan karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Pandangan mereka adalah bahwa pekerja yang terlibat adalah sumber kehidupan organisasi mereka dan untuk memenangkan pelanggan, perusahaan harus memenangkan hati dan pikiran karyawan mereka (Peters, 2019). Hal ini selaras dengan tujuan dari PT. Sumber Graha Sejahtera dimana memiliki misi agar mampu menciptakan karyawan yang komunikatif dan memiliki loyalitas yang tinggi, serta kreatif, inovatif dan juga produktif. PT. Sumber Graha Sejahtera sebagai perusahaan besar yang menghasilkan kayu lapis memiliki visi menjadi perusahaan Plywood terbesar didunia khususnya di Asia harus mampu merangkul setiap karyawannya agar mampu berhasil menjadi perusahaan yang besar. *Employee engagement* telah menjadi prioritas tinggi bagi semua organisasi, seperti agar perusahaan berhasil dalam lingkungan bisnis yang keras, dibutuhkan karyawan yang sangat kompeten dan sangat terlibat yang dapat memenuhi harapan tinggi pemberi kerja terhadap mereka.

Oleh karena itu, *employee engagement* telah menjadi prioritas tinggi bagi semua organisasi, karena agar perusahaan berhasil dalam lingkungan bisnis yang sulit, perusahaan membutuhkan karyawan yang sangat kompeten dan sangat terlibat yang dapat memenuhi harapan perusahaan yang tinggi dari mereka. Kumar dan kumar (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa Hubungan antara *employee engagement* dan kinerja pada frontline manager organisasi public sangat signifikan. *Employee engagement* merupakan hal penting dalam pengelolaan karyawan pada satu institusi, sehingga karyawan dapat merasa *engaged* dengan pekerjaan yang dilakukan hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan institusi tersebut. Karyawan yang engaged akan selalu memberikan kinerja terbaiknya dan melakukan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan secara

maksimal demi mencapai tujuan institusi. Ayub dan Islam (2018) juga menyatakan hasil yang sama, yakni *employee engagement* memang memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. jika semakin baik tingkat rasa memiliki karyawan terhadap organisasinya maka akan mampu menghasilkan kinerja yang semakin baik dan sebaliknya.

Menurut Schaufeli *et.al* dalam Salam (2018) *Employee Engagement* terdiri dari tiga dimensi, yaitu: 1) *Vigor* (Semangat). 2) *Dedication* (Dedikasi) dan 3) *Absorption* (Keasyikan). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari tiga dimensi atau indikator tersebut, persepsi tertinggi karyawan tentang *employee engagement* ada pada dimensi *vigor* sedangkan dimensi terendah yaitu *absorption*.

Vigor merupakan kekuatan atau semangat kerja dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 1 dapat dilihat bahwa persepsi karyawan terhadap tiga sub indikator *vigor* sangat baik. Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera memiliki energy dan semangat yang sangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Selain itu, karyawan juga sangat bersungguh-sungguh dalam bekerja karena semakin tinggi tingkat kesungguhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan maka semakin mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh dapat menghasilkan produk yang sesuai target dan juga produk yang berkualitas yakni berupa kayu lapis. Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera memberikan kemampuan yang dimiliki secara optimal dalam bekerja. Tingkat kesungguhan dan optimalnya karyawan dalam bekerja didukung oleh komitmen perusahaan yang bersifat kekeluargaan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Peters (2019), yakni tingkat engaged karyawan memengaruhi kesediaan seseorang untuk bekerja lebih keras di tempat kerja. Semakin tinggi tingkat engaged seseorang dengan pekerjaan dan organisasinya maka akan semakin banyak energy yang dikeluarkan demi tercapainya tujuan organisasi.

Dedication sebagai dimensi dari *employee engagement* ditandai dengan suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan, dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya sebagai pengalaman yang berharga, menginspirasi dan juga menantang (Schaufeli *et.al* dalam Salam ,2018). Dimensi atau indikator dedikasi merupakan dimensi kedua tertinggi berdasarkan persepsi karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera cabang luwu. Karyawan sangat antusias dalam bekerja untuk menghasilkan produk akhir kayu lapis atau tripleks. Karyawan juga merasa sangat bangga terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hanya saja untuk kesempatan karyawan mengeluarkan inisiatif dalam menyelesaikan sendiri pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku masih harus ditingkatkan walaupun pada dasarnya sudah masuk pada kategori baik. Inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan pada dasarnya untuk bagian pabrik, kesempatannya kecil karena PT. Sumber Graha Sejahtera sendiri sudah memiliki aturan tersendiri pada bagian ini. inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan pada divisi lain seperti pemasaran, SDM dan lainnya yang perlu menjadi perhatian.

Absorption merupakan dimensi atau indikator dengan nilai terendah berdasarkan persepsi karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera cabang luwu. Namun untuk penerapannya sendiri masih sangat baik. *Absorption* atau keasikan dicirikan dengan adanya konsentrasi penuh dari karyawan, sangat berminat terhadap pekerjaan dan merasa sulit untuk

melepaskan diri dari pekerjaan. Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera cabang luwu sangat senang terhadap pekerjaannya. Mereka bekerja dengan sangat sukarela tanpa adanya unsur paksaan. Karyawan yang senang akan pekerjaannya mampu menghasilkan produk akhir yang sesuai dengan keinginan pelanggan. Selain itu, tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja juga sangat baik. Hanya saja untuk karyawan tidak terlalu mendalami pekerjaan hingga lupa waktu. Karyawan bekerja sesuai waktu operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Luwu.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa penerapan *employee engagement* pada PT.Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu sudah sangat baik. Rasa engaged atau rasa keterikatan karyawan pada perusahaan tersebut sangat tinggi. Indikator *vigor* merupakan indikator dengan nilai tertinggi dan masuk dalam kategori sangat baik, artinya bahwa tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja sangat tinggi. Selain itu keinginan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya juga sangat tinggi. Indikator dengan persepsi terendah yaitu *absorption* namun penerapannya masih dalam kategori baik. Karyawan bekerja sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga keasikan dalam bekerja hingga lupa waktu jarang dilakukan oleh karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu. Selain itu, indikator *Dedication* juga sangat baik penerapannya.

5. Ucapan Terimakasih

Puji syukur kepada Allah SWT penulis sampaikan, karena atas berkat dan pertolongannya lah sehingga artikel ini dapat terselesaikan. Artikel ini merupakan bagian dari penelitian penulis yang berjudul Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Penelitian tersebut merupakan Penelitian Dosen Pemula (PDP) pengajuan tahun 2019 dan lolos didanai di tahun 2020 oleh Kemenristek Dikti. Oleh karenanya penulis sampaikan terimakasih kepada KEMENRISTEK DIKTI yang telah memberikan kesempatan dan mendorong penulis menghasilkan karya ilmiah. Bantuan dalam bentuk materiil ini sangat membantu penulis. Terimakasih pula penulis sampaikan kepada mahasiswa kami Ince Sri Ramadhani yang membantu penulis dalam mengumpulkan data dalam bentuk kuesioner. Semoga hasil karya ilmiah ini bermanfaat.

6. Daftar Pustaka

- Aulia. 2013. Hubungan Antara *Job Characteristic* dengan *Employee engagement* di Perusahaan Telekomunikasi [Skripsi]. *Sumatera Utara[ID]: Universitas Sumatera Utara*
- Ayub, N. B., & Islam, M. K. (2018). The Effects of *Employee engagement* on Employee Performance in the Hotel Industry in Kelantan. *Global Business and Management Research*, 10(3), 828.

- Frino, M., Djibo, I., & Desiderio, K. P. (2019). Organizational Alignment As A Predictor Of Employee Engagement. *Performance Improvement*, 58(4), 21–17. <https://doi.org/10.1002/pfi>
- Hameduddin, T., & Fernandez, S. (2019). Employee engagement as Administrative Reform: Testing the Efficacy of the OPM's *Employee engagement* Initiative. *Public Administration Review*, 79(3), 355–369. <https://doi.org/10.1111/puar.13033>
- Kumar, V., & Kumar, S. (2019). Role of *Employee engagement* in Work Performance among Frontline Managers of Public Sector Organizations. *Indian Journal of Human Relations*, 53(1), 87–92.
- Peters, J. (2019). *Employee Engagement Creating positive energy at work*. KR Publishing.
- Ramadhan N, Sembiring, 2014). Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*. 14(1).
- Rantelimbong. 2016. Pengaruh Keterikatan Karyawan (*employee engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan : Peran Jarak Kekuasaan (*Power Distance*) Sebagai Moderator (Studi Pada Karyawan Patra Jasa Conventional Hotel Semarang) [Skripsi]. Semarang [ID]: Universitas Diponegoro
- Robbins SP, dan Judge TA. (2015). *Perilaku Organisasi Edisis 16*, Penerbit, Salemba Empat Jakarta
- Shuck, M.Brad.Rocco.T.S., dan Albonrnoz, C.E.(2011). Employee Enggagement from the Employee Perspective:Implications for HRD; Journal of European Industrial Training, Vol. 35 No. 4hal 300-325
- Salam. 2018. Pengaruh *Employee engagement* Terhadap *Turnover* Karyawan PT. Century Batteries Indonesia [Skripsi]. Bogor [ID] : Institut Pertanian Bogor
- Wicaksono D.2018. Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi Dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor [Skripsi]. Bogor [ID] : Insitut Pertanian Bogor