

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *PASSION* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT. TELKOM INDONESIA KANTOR REGIONAL IV SEMARANG**

Oktavina Dzinuha Ananda¹, Apriatni Endang Prihatini², Wahyu Hidayat³

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email : oktavinadzinuha@students.undip.ac.id

Abstract: *PT. Telkom Indonesia is a state-owned company in technology that received an award from Forbes as The World's Best Employer in 2021. But in reality what happened at Regional Office IV Semarang, Semarang became the city with the lowest Indihome sales revenue in 2020 and there was a decline in the number of classifications employees at very high potential and high potential levels. This research was conducted to determine the effect of employee engagement and passion on the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Regional Office IV Semarang. The type of research used is explanatory research with a sampling technique is non-probability sampling with a saturated sample method. The sample of this study were 30 employees of bands V and VI at the PT. Telkom Indonesia Regional Office IV Semarang. Data was collected by distributing questionnaires via google form to employees. This study uses SPSS version 26. The data analysis includes validity, reliability, correlation coefficient, determination coefficient, simple and multiple regression, significance test, t test and f test. The results of this study indicate that employee engagement and passion have a strong influence on employee performance. PT. Telkom Indonesia Regional IV Semarang Office needs to increase employee motivation as well as appreciation and work adjustments according to their passion so that the work output produced is more optimal to achieve and support the company's vision and mission.*

Keywords : *Employee Engagement, Passion, Employee Performance, Human Resource Management.*

Abstrak: PT. Telkom Indonesia adalah perusahaan BUMN yang bergerak dibidang teknologi yang mendapatkan penghargaan dari *Forbes* sebagai *The World's Best Employer* pada tahun 2021. Namun pada realita yang terjadi di Kantor Regional IV Semarang, Semarang menjadi kota dengan pendapatan penjualan *Indihome* terendah pada tahun 2020 dan terjadinya penurunan jumlah klasifikasi karyawan pada tingkat *very high potential* dan *high potential*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan *passion*, terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang. Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh. Sampel penelitian ini sebanyak 30 karyawan band V dan VI pada Kantor PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form kepada karyawan. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 26. Analisis yang dilakukan meliputi uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi sederhana dan berganda, uji signifikansi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *passion* mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang perlu meningkatkan motivasi juga apresiasi karyawan dan penyesuaian pekerjaan sesuai dengan *passion* mereka agar output pekerjaan yang dihasilkan lebih maksimal dan optimal untuk mencapai dan mendukung visi dan misi perusahaan.

Kata kunci : *Employee Engagement, Passion, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Pendahuluan

Dalam rangka menghadapi persaingan industri telekomunikasi, setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memaksimalkan potensi dan meningkatkan performa kinerja karyawan sebagai sumber daya yang dimiliki. Sebab faktor manusia merupakan variabel utama yang mampu menunjang perusahaan untuk bersaing di era global. Kompetensi khusus untuk para sumberdaya manusia yang dicari saat ini adalah mereka yang mempunyai keahlian dibidang *digital*, adaptif, dan inovatif terhadap segala perubahan yang ada.

Industri telekomunikasi merupakan bisnis strategis yang melibatkan banyak pihak dan sumberdaya. Salah satu perusahaan yang memiliki keterkaitan dalam bidang telekomunikasi di Indonesia ialah PT. Telkom Indonesia. Sebagai perusahaan dengan fokus di bidang industri telekomunikasi, PT. Telkom Indonesia hingga saat ini masih menjadi *market leader* perusahaan telekomunikasi di Indonesia. Sebagai *market leader* PT. Telkom Indonesia dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan lingkungan. Dan harus menganalisis *customer needs*nya untuk memberikan pelayanan yang prima secara maksimal guna mencapai ekspektasi konsumen yang memilih menggunakan produk tersebut agar mereka terus bertahan dan melakukan pembelian berulang (*repurchase*) pada produk - produk perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan seni dan ilmu mengelola fungsi dan hubungan karyawan untuk mencapai keefisienan dan keefektifan untuk mendukung pencapaian tujuan karyawan, perusahaan dan masyarakat (S.P. Hasibuan. Malayu., 2013). Perilaku Organisasi adalah ilmu yang menganalisa dan mempelajari dampak-dampak perilaku organisasi dari struktur, individu, kelompok, dan struktur yang bertujuan mencapai keefektifan dalam organisasi (Robbins, 2006). Kinerja merupakan output yang berhasil dicapai dan dihasilkan dari tanggungjawab yang diberikan kepada seorang individu karyawan dalam segi kuantitas dan kualitas secara kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2017). Keberhasilan perusahaan tergambar melalui kinerja karyawan yang terlihat baik dan memebrikan output yang optimal.

Menurut hasil penelitian yang ditemukan (*Taleo Research*, 2009) menyatakan karyawan dengan tingkat *employee engagement* 38%, memungkinkan mempunyai produktivitas dan kinerja yang baik, dalam taraf tersebut performa yang diberikan dapat menjadi dua kali lebih baik dari kinerja karyawan pada umumnya. Indriasari I. & Setyorini N. (2017) mengemukakan pendapatnya terkait *passion*. *passion* adalah keinginan yang tinggi kepada suatu pekerjaan, oleh karenanya mereka dapat menjalankan dengan bertanggung jawab dan totalitas baik dari segi pikiran, waktu, dan tenaga. Pada penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Qadeer, 2016) yang berjudul “*Linking Passion to Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: The Mediating Role of Work Engagement*”. Hasil dari penelitian menjelaskan terkait *passion* yang secara signifikan dan menunjukkan nilai positif terhadap performa yang diberikan karyawan.

Pada data penjualan Indihome tahun 2018 - 2020 di PT. Telkom Indonesia Regional IV dapat dilihat pencapaian per tahunnya mengalami penurunan, khususnya presentase wilayah Semarang menjadi yang terendah pada penjualan di tahun 2020. Diasumsikan terjadinya penurunan disebabkan faktor sumber daya manusianya. Pada karyawan organik band V dan VI terjadi penurunan pada tahun 2020 jumlah karyawan dalam klasifikasi *high potential*, serta pada karyawan *very high potential* tetap. Diharapkan perusahaan, kinerja karyawan akan terjadi peningkatan disetiap tahunnya, namun pada kenyataannya justru terjadi peningkatan hanya pada klasifikasi *potential*.

Kajian Teori

Employee Engagement

Menurut Schaufeli, W. B., & Bakker (2004) *Employee engagement* merupakan perasaan baik dan positif serta motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan mental dan psikologis seseorang. *Employee engagement* diindikasikan dengan semangat, dedikasi dan penghayatan.

Passion

Menurut Vallerand R.J. & Houlfort N (2003) ialah suatu kecondongan seseorang terhadap suatu hal yang membuat mereka senang. Sehingga hal tersebut mereka kerjakan dengan suka hati dan tidak meninggalkan beban.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang ditimbulkan oleh seorang karyawan. Kinerja tersebut merupakan tanggungjawab yang dibebani perusahaan untuk karyawannya (Mangkunegara, 2009).

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah *eksplanatory research* dengan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh. Tipe penelitian ini digunakan dengan pertimbangan yaitu tujuan utama penelitian untuk membuktikan keraguan pada hipotesis yang menginginkan jawaban dari sebuah korelasi antara variabel *employee engagement* dan variabel *passion*.

Subjek Penelitian

Populasi pada penelitian yang dilakukan adalah karyawan organik Band V dan VI PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang sejumlah 30 Karyawan.

Jenis Data

Pada penelitian ini digunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data yang dapat diukur secara pasti dengan hitungan statistik. Penggunaan statistik dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Data kuantitatif yang didapat adalah kuesioner yang diperoleh dari karyawan organik PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang sebagai target pengambilan data.

Sumber Data

Data primer dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form* dengan media grup telegram karyawan. Data berupa data pribadi responden dan persepsi responden terhadap *employee management*, *passion* serta kinerja karyawan yang sudah dilakukan dan dirasakan selama ini PT. Telkom Indonesia Regional IV Semarang. Data sekunder didapatkan melalui sumber-sumber terpercaya, seperti jurnal, buku dan laporan-laporan yang menyediakan data relevan dan berhubungan dengan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Korelasi

Dibawah ini adalah hasil pengujian Koefisien Korelasi *Employee Engagement* terhadap *Kinerja Karyawan*.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi *Employee Engagement* terhadap *Kinerja Karyawan*

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.795 ^a	.632	.619	1.922

Sumber: Data diolah, 2022.

Berlandaskan Tabel 1 dapat diketahui nilai koefisien korelasi variabel *employee engagement* ialah 0,795. Nilai koefisien korelasi 0,795 berada pada rentang 0,60 –0,799. Sehingga diartikan bahwa antara variabel *employee engagement* memiliki tingkat korelasi atau tingkat hubungan yang kuat. Jadi, apabila terjadi kenaikan ataupun turunnya variabel *employee engagement* terhadap persepsi responden, maka dapat mengakibatkan perubahan juga pada variabel kinerja karyawan.

Dibawah ini adalah hasil pengujian Koefisien Korelasi *Employee Engagement* terhadap *Kinerja Karyawan*.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi *Passion* terhadap *Kinerja Karyawan*

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.764	.583	.569	2.046

Sumber: Data diolah, 2022.

Berlandaskan Tabel 2 dapat diketahui nilai koefisien korelasi variabel *passion* ialah 0,764. Nilai koefisien korelasi 0,764 berada pada rentang 0,60 –0,799. Sehingga diartikan bahwa antara variabel *passion* memiliki tingkat korelasi atau tingkat hubungan yang kuat. Jadi, apabila terjadi kenaikan ataupun turunnya variabel *employee engagement* terhadap persepsi responden, maka dapat mengakibatkan perubahan juga pada variabel kinerja karyawan.

Dibawah ini adalah hasil pengujian Koefisien Korelasi *Employee Engagement* dan *Passion* terhadap *Kinerja Karyawan*.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi *Employee Engagement* dan *Passion* terhadap *Kinerja Karyawan*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764	.583	.569	2.046

Sumber: Data diolah, 2022.

Berlandaskan Tabel 3 dapat diketahui nilai koefisien korelasi variabel *passion* ialah 0,846. Sehingga diartikan bahwa antara variabel *employee engagement* dan *passion* keduanya memiliki tingkat korelasi atau tingkat hubungan yang sangat kuat. Jadi, apabila terjadi kenaikan ataupun turunnya variabel *employee engagement* dan *passion* terhadap persepsi responden, maka dapat mengakibatkan perubahan juga pada variabel kinerja karyawan.

Berikut ialah pengujian analisis regresi linear sederhana *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Tabel 4. Berlandaskan Tabel 4 diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel *employee engagement* (X1) dapat memberikan pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan(Y). Adapun koefisien regresi untuk variabel *employee engagement* (X1) ialah 0,599 dengan nilai konstanta sebesar 12.791.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Sederhana *Employee Engagement* terhadap *Kinerja Karyawan*

Coefficients^a						
Model		<u>Unstandardized</u>		<i>Standardized</i>	t	<u>Sig.</u>
		<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	12.791	3.429		3.730	.001
	<i>Employee Engagement (X1)</i>	.599	.086	.795	6.942	.000

Sumber: Data diolah, 2022.

Berikut ialah pengujian analisis regresi linear sederhana *passion* terhadap kinerja karyawan pada Tabel 5. Berlandaskan Tabel 5 diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel *passion* (X2) dapat memberikan pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan(Y). Adapun koefisien regresi untuk variabel *passion* (X2) ialah 0,869 dengan nilai konstanta sebesar 13.439.

Berikut ialah pengujian analisis regresi linear berganda variabel *employee engagement* dan *passion* terhadap kinerja karyawan pada Tabel 6. Berlandaskan Tabel 6 diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel *employee engagement* dan *passion* (X1 dan X2) dapat memberikan pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan(Y). Adapun koefisien regresi untuk variabel *employee engagement* (X1) adalah 0,385 dan *passion* (X2) adalah 0,461 dengan nilai konstanta sebesar 9.045.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Sederhana *Passion* terhadap *Kinerja Karyawan*

<u>Coefficients^a</u>						
Model		<u>Unstandardized</u>		<u>Standardize</u>	t	<u>Sig.</u>
		<u>Coefficients</u>		<u>d</u>		
		B	<u>Std. Error</u>	<u>Beta</u>		
1	(Constant)	13.439	3.696		3.636	.001
	<i>Passion</i> (X2)	.869	.139	.764	6.263	.000

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda *Employee Engagement* terhadap *Kinerja Karyawan*

<u>Coefficients^a</u>						
Model		<u>Unstandardized</u>		<u>Standardized</u>	t	<u>Sig.</u>
		<u>Coefficients</u>		<u>Coefficients</u>		
		B	<u>Std. Error</u>	<u>Beta</u>		
1	(Constant)	9.045	3.347		2.702	.012
	<i>Employee</i>	.385	.109	.511	3.544	.001
	<i>Engagement</i> (X1)					
	<i>Passion</i> (X2)	.461	.164	.405	2.812	.009

Sumber: Data diolah, 2022.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Berdasarkan tabel 5 di atas, dilihat bahwa t-hitung adalah sebesar 6,942. Nilai t tabel dapat dicari dengan $df = n-2 = 30-2 = 28$. Maka ditinjau melalui t *one tail* dengan nilai signifikansi 5% akan didapatkan t tabel sebesar 3,610. Dapat dihasilkan kesimpulan bahwa nilai t-hitung (6,942) > t-tabel (3,610), dengan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kantor Regional Semarang IV.

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa t – hitung sebesar 6,262. Untuk t -tabel, apabila menggunakan nilai signifikansi sebesar 5% atau 0,05 didapatkan nilai sebesar 3,610. Hal ini menunjukkan bahwa t -hitung (6,262) > t -tabel (3,610) dengan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *passion* terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kantor Regional Semarang IV.

Uji F

Berikut adalah hasil uji F variabel *employee engagement* dan *passion* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Perhitungan F Hitung antara Employee Engagement dan Passion terhadap Kinerja Karyawan.

<u>ANOVA^a</u>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	201.459	2	100.729	33.993	.000 ^b
	<i>Residual</i>	80.008	27	2.963		
	<i>Total</i>	281.467	29			
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Passion (X2), Employee Engagement (X1)</i>						

Sumber: Data diolah, 2022.

Berlandaskan dengan perhitungan yang terdapat pada Tabel 7 maka dapat diketahui hasil perhitungan dari nilai F hasilnya sebesar 33.393. Dan untuk nilai f -tabel dicari melalui df (*degree of freedom*) sebelumnya, sehingga didapatkan $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$. Perolehan df sebanyak 28, maka jika diamati melalui t *one tail* menggunakan signifikansi 5% akan didapat nilai t tabel dengan besarnya adalah 3,35. Dari hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwasanya nilai F hitung (33,393) > nilai F tabel (3,35), maka kesimpulannya yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel *employee engagement* dan *passion* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang.

Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, *employee engagement* memiliki pengaruh sebesar 61,9% pada kinerja karyawan, sedangkan 38,1% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tak diikuti sertakan pada penelitian. Arah dari kedua variabel memiliki nilai positif dengan artian bahwa meningkatnya persepsi *employee engagement* pada kinerja karyawan dapat menyebabkan kenaikan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang, begitu pula sebaliknya jika semakin buruk persepsi *employee engagement* yang dirasa karyawan semakin menurun pula kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan di kantor Regional IV Semarang. Sementara untuk hasil perhitungan menggunakan uji t , ditunjukkan bahwa nilai t -hitung (6,942) > t -tabel (3,610), dengan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kantor Regional Semarang IV. Hasil yang ditunjukkan

dari penelitian ini sesuai dengan kajian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Nabilah Ramadhan dan Jafar Sembiring (2014) berjudul “Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di *Human Capital Center* PT. Telkom Indonesia” dengan responden 79 orang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di *Human Capital Center* PT. Telkom Indonesia.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, *passion* memiliki pengaruh kontribusi pada kinerja karyawan sebesar 56,9%, sedangkan sisanya 43,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hubungan arah dari kedua variabel memiliki nilai yang positif dengan artian jika persepsi *passion* yang dimiliki karyawan sesuai maka akan baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan karyawan kantor Telkom Regional IV Semarang dan begitu pula sebaliknya, jika semakin buruk persepsi *passion* karyawan maka akan menunjukkan kinerja yang buruk pula oleh para karyawan kantor Telkom Regional IV Semarang. Sementara untuk hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa hasil dari hipotesis pada penelitian ini terkait variabel *passion* yang berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai diterima. H_0 ditolak dan H_a diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga hipotesis kedua (H_2) “Diduga ada pengaruh positif antara *passion* terhadap kinerja karyawan Kantor Regional IV Semarang” pada penelitian ini terbukti atau diterima. Hasil ini sesuai dengan kajian sebelumnya yang dilaksanakan sebelumnya oleh Felicia Sriwijaya (2020) berjudul “Pengaruh *Work Passion* Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. XYZ di Jakarta” dengan total responden 162 orang menyebutkan bahwa *passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan, *employee engagement* dan *passion* memiliki pengaruh kontribusi pada kinerja karyawan 61,9%, sedangkan 56,9% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam kajian ini. Hubungan arah dari kedua variabel bernilai positif, dengan artian semakin baik persepsi karyawan terhadap *employee engagement* dan *passion*, maka semakin baik pula kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang begitupun sebaliknya jika semakin buruk persepsi karyawan terhadap *employee engagement* dan *passion*, maka semakin tidak optimal pula kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang. Sehingga untuk menaikkan kinerja karyawan maka dapat dilakukan dengan meningkatkan *employee engagement* pada karyawan dan menempatkan karyawan sesuai dengan *passion*nya. Hasil nilai koefisien Beta pada regresi linier berganda menunjukkan bahwa diantara dua variabel independen, *employee engagement* memiliki pengaruh yang lebih besar atau kuat dibandingkan variabel *passion*, yang memiliki arti bahwa karyawan PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang lebih mempertimbangkan *employee engagement* yang mereka dapatkan dibandingkan dengan penempatan pekerjaan yang sesuai dengan *passion*nya.

Adapun hasil dari uji F, dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} (33,393) > F_{Tabel} (3,53)$. Maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel *employee engagement* dan *passion* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang. Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) yaitu “Terdapat pengaruh positif variabel *employee engagement* dan *passion* terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang” terbukti atau diterima.

Kesimpulan

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan mengenai penelitian yang sudah dilakukan pada PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang, yaitu:

1. Variabel *Employee engagement* termasuk dalam kategori sangat baik terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kantor Regional Semarang. Namun ada beberapa hal yang menjadi catatan yaitu, antusias dalam bekerja yang masih rendah dan adanya tekanan dalam bekerja yang cukup tinggi dikarenakan *workload* yang sangat tinggi. Terdapat

pengaruh yang signifikan variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kantor Regional Semarang IV.

2. Variabel *Passion* termasuk dalam kategori sangat baik. Tetapi ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu Indikator Pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan keinginan, Pekerjaan yang dijalankan selaras dengan hati Nurani, Pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan tujuan, Menguasai pekerjaan yang dilakukan. Beberapa responden merasa bekerja pada tempat yang tidak sesuai dengan *passion* yang mereka miliki dan kurangnya *training* dan *transfer knowledge* sehingga mereka cukup kesulitan dengan pekerjaannya. *Passion* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang.
3. Variabel Kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. Tetapi ada beberapa indikator hal yang perlu diperhatikan yaitu terkait memiliki konsistensi yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan, dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan, memiliki inisiatif yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan, dan mampu mengatasi resiko dan kesulitan yang terjadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diantara dua variabel independen, *employee engagement* memiliki pengaruh yang lebih besar atau kuat dibandingkan variabel *passion*.

Saran

Dari rangkuman di atas, disusun beberapa saran yang dapat digunakan kedepannya oleh pihak manajerial terutama unit *Human Capital* PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang:

1. Variabel *Employee enagement* termasuk dalam kategori sangat baik terhadap kinerja pegawai di PT. Telkom Indoneisa Kantor Regional Semarang. Namun ada beberapa hal yang menjadi catatan yaitu, antusias dalam bekerja yang masih rendah dan adanya tekanan dalam bekerja yang cukup tinggi dikarenakan *workload* yang sangat tinggi. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di PT. Telkom Indonesia Kantor Regional Semarang IV.
2. Variabel *passion* termasuk dalam kategori sangat baik. Tetapi ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu indikator pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan keinginan, pekerjaan yang dijalankan selaras dengan hati nurani, pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan tujuan, menguasai pekerjaan yang dilakukan. Beberapa responden merasa bekerja pada tempat yang tidak sesuai dengan *passion* yang mereka miliki dan kurangnya *training* dan *transfer knowledge* sehingga mereka cukup kesulitan dengan pekerjaannya. *Passion* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang.
3. Kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. Tetapi ada beberapa indikator hal yang perlu diperhatikan yaitu terkait memiliki konsistensi yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan, dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan, memiliki inisiatif yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan, dan mampu mengatasi resiko dan kesulitan yang terjadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diantara dua variabel independen, *employee engagement* memiliki pengaruh yang lebih besar atau kuat dibandingkan variabel *passion*.

Daftar Referensi

Arikunto. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT. Rineka Cipta.

- Beverly dan Little. (2006). Employee Engagement: Conceptual Issues. *Journal of Organizational Culture, Communications, and Conflict*.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. Josey Bass.
- Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan. Malayu. S.P. (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian, Masalah*. Bumi Aksara.
- Indriasari & Setyorini. (2018). The impact of passion on work performance: the moderating role of P-O fit and meaningfulness of work. *Diponegoro International Journal of Business, 1*.
- Indriasari I. & Setyorini N. (2017). The impact of work passion on work performance: the moderating role of P-O fit and meaningfulness of work. *Diponegoro International Journal of Business, 1(1)*, 26. <https://doi.org/10.14710/Dijb.1.1.2018.26-32>.
- Johri R. Misra K. R. & Bhattacharjee S. (2016). Work Passion: Construction of reliable and valid measurement scale in the Indian context. *Global Business Review, 147–158*.
- Kahn W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal, Vol. 33, N*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Lockwood. (2007). Leveraging Employee Engagement for competitive advantage: HR'S Strategy Role Society for Human Resource Management SHRM Research Quarterly Report. *Alexandria: Society for Human Resource Management*.
- Macey, W.H & Schneider, B. (2008). The Meaning Of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Qadeer. (2016). Linking passion to Management Insight organizational citizenship behavior and employee performance: The mediating role of work engagement. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 10(2)*, 316–334.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK. *Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 14-*.
- Risher. (2010). Don't overlook frontline supervisors. *Public Manager, 39*, 74–76.
- Robbins & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robert L Mathis dan John H. Jackson. (2001). *Human Resource Management (S. Empat ed.)*.
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement Report 408. *UK: Institute for Employment Studies*.
- S.P. Hasibuan. Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*.
- Siddhanta A. & Roy D. (2010). Employee engagement engaging the 21st century workforce. *Asian Journal of Management Research*.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Soekidjo, N. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi RdD*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Taleo Research. (2009). *Alignment Drives Employee Engagement and Productivity*.
- Toha. (2011). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Grafindo Persada.
- Vallerand R.J. (2003). Les Passions de l’Ame: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 756–767.
- Vallerand R.J. & Houliort N. (2003a). Passion At Work: Toward A New Conceptualization. In W. Gilliland, D.D. Steiner, & D.P. Skarlicki (Eds.), *Emerging Perspectives On Values In Organizations* (Pp. 175–204). Ct, Greenwich Village: Information Age Publishing., 756–757.
- Vallerand R.J. & Houliort N. (2003b). Passion At Work: Toward A New Conceptualization. In W. Gilliland, D.D. Steiner, & D.P. Skarlicki (Eds.), *Emerging Perspectives On Values In Organizations* (Pp. 175–204). Ct, Greenwich Village: Information Age Publishing., 756–767.
- Wellins dan Concelman. (2004). *Creating a culture for engagement workforce performance solutions*.
- Winowood K.L. (2018). *Peran Modal Psikologis dan Dukungan Organisasi Terhadap Work Passion Pada Pramugari (Studi Pada Maskapai Penerbangan X)*.
- Zigarmi D. H. David W & J Im Diehl. (2009). Employee Work Passion. *The Ken Blanchard Companies*, 4.