

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK GENERASI Y
(Studi pada Bank BRI Kabupaten Wonosobo)**

Deisya Monika Puspa

deisyamonikaa@gmail.com

Universitas Telkom

Ella Jauvani Sagala

ellasagala@telkomuniversity.ac.id

Universitas Telkom

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of employee engagement and commitment to the performance of generation y employees at BRI Bank in Wonosobo Regency. The population in this study were employees of Bank BRI Wonosobo which were categorized as Generation Y (ages 18-38 years). The method applied in this study is a quantitative method. Based on the results of the test and data analysis, employee engagement and employee commitment have a significant effect on employee performance. The results of this study are expected to provide input for BRI Bank in Wonosobo Regency.

Keywords: *Employee Engagement, Employee Commitment, Performance*

1. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan pekerjaan yang kompetitif, memberikan pengaruh, besar terhadap organisasi termasuk Bank BRI Kabupaten Wonosobo. Dalam menghadapi persaingan, sumber daya manusia sangat menentukan. Perubahan lingkungan bisnis sejalan dengan perubahan angkatan kerja. Saat ini karyawan generasi y mendominasi lingkungan kerja Bank BRI Kabupaten Wonosobo. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Yordania oleh Albdour & Altarawneh (2014:208) pada tahun 2014, menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen normatif. Oleh karena itu, karyawan bank Yordania, yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi, akan cenderung memiliki komitmen normatif yang tinggi. Penjelasan yang mungkin dari temuan ini adalah bahwa karyawan yang secara fisik, kognitif, dan emosional terlibat dalam kinerja peran akan merasa berkewajiban untuk

tetap di organisasi. Berdasarkan penelitian di Lahore oleh Hafiz (2017:3), menunjukkan bahwa dimensi komitmen secara independen dan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di Bank. Ini berarti bahwa karyawan bersedia bekerja di Bank untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki tujuan yang sama di dalam organisasi.

Siddhanata & Roy (2010:171) dalam Ramadhan & Sembiring (2014:51) yang menyatakan bahwa kesuksesan perusahaan dapat diciptakan dengan *employee engagement* salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hafiz (2017:2), komitmen dianggap sebagai konsep yang paling penting yang mempengaruhi perputaran dan kinerja pekerjaan serta kinerja pada organisasi. Berdasarkan penelitian di Lahore oleh Hafiz (2017:3), menunjukkan bahwa dimensi komitmen secara independen dan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di Bank. Ini berarti bahwa karyawan bersedia bekerja di Bank untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki tujuan yang sama di dalam organisasi.

Gen Y, generasi yang berpendidikan tinggi, lahir antara 1980-2000. Menurut Kahn (1990) dalam Anitha & Aruna (2016:93), *employee engagement* semakin tenggelam ke dalam pekerjaan tanpa memperhatikan berlalunya waktu. Ini adalah antusiasme, dedikasi, dan kemauan karyawan untuk menginvestasikan waktu mereka dengan melibatkan diri dalam pekerjaan. Jelas bahwa pentingnya *employee engagement* untuk Generasi Y sebagian besar berkontribusi terhadap produktivitas organisasi. Oleh karena itu, *employee engagement* merupakan pendorong penting untuk Generasi Y karena mereka lebih setia pada pekerjaan yang berarti dari pada perusahaan, memiliki kecenderungan untuk sering berganti pekerjaan dan mengurangi retensi dan keterikatan. Beberapa atribut Generasi Y yang merupakan kelebihan dari Generasi Y juga diungkapkan oleh Anitha & Aruna (2016:94) bahwa, Generasi Y yang cenderung memiliki kecakapan teknologi yang tinggi, kreatif, dan optimis, dapat membantu karyawan Generasi Y dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

Karakteristik Gen Y yang cenderung sering berganti pekerjaan, serta karakteristik karyawan Bank BRI Kabupaten Wonosobo yang didominasi oleh karyawan gen y, dan ditunjang dengan penelitian terdahulu terkait, maka perlu untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan generasi y di Bank BRI Kabupaten Wonosobo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *employee engagement* berdasarkan persepsi karyawan generasi y di Bank BRI Kabupaten Wonosobo, untuk mengetahui

bagaimana komitmen karyawan berdasarkan persepsi karyawan generasi y di Bank BRI Kabupaten Wonosobo, untuk mengetahui kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan generasi y di Bank BRI Kabupaten Wonosobo, untuk mengetahui bagaimana pengaruh *employee engagement* berdasarkan persepsi karyawan generasi y terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Kabupaten Wonosobo, untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen karyawan berdasarkan persepsi karyawan generasi y terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Kabupaten Wonosobo, untuk mengetahui bagaimana pengaruh *employee engagement* dan komitmen karyawan berdasarkan persepsi karyawan generasi y terhadap kinerja karyawan generasi y di Bank BRI Kabupaten Wonosobo secara simultan dan parsial.

2. KAJIAN LITERATUR

Employee Engagement

Menurut Schaufeli *et al* (2002) dalam Bakker and Leiter (2010:41), “*engaged employees have a sense of energetic and effective connection with their work activities, and they see themselves as able to deal well with the demands of their jobs. Job Engagement is defined as a positive, fulfilling work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*”. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang terikat memiliki energi dan memiliki hubungan yang efektif dengan aktivitas pekerjaan mereka dan mereka merasa mampu untuk menyelesaikan segala tuntutan pekerjaan. Keterikatan tersebut diartikan sebagai hal positif yang berhubungan dengan pekerjaan, dan dikarakteristikan dengan *vigor, dedication, dan absorption*.

Komitmen Karyawan

Menurut Edison, *et al* (2017:221), komitmen pegawai/ karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut meliputi faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan, dan faktor ikatan emosional.

Kinerja Karyawan

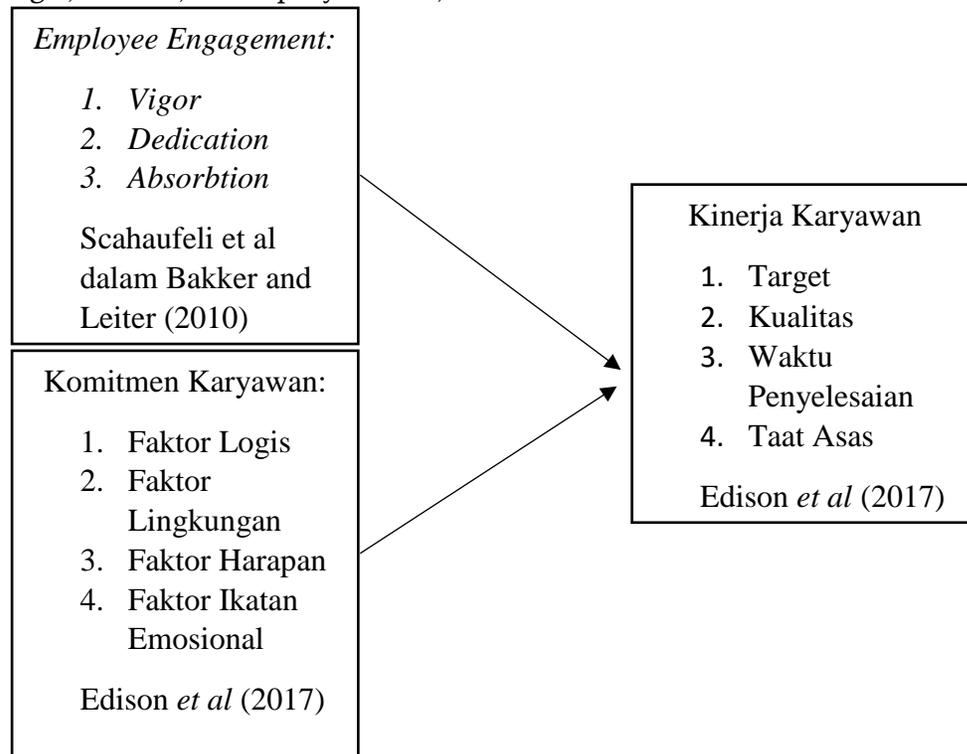
Selain itu, Edison *et al* (2017:188), juga mengungkapkan bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah suatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik. Menurut Edison, *et al* (2016:193), terdapat beberapa dimensi kinerja, yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, taat asas.

Generasi Y

Menurut Anitha & Aruna (2016:94), Gen y merupakan generasi yang lahir antara tahun 1980-2000. Atribut gen y adalah kreativitas, kecakapan teknologi, optimis, berorientasi pada pencapaian, mudah bergaul, keberadaan nilai-nilai moral, lebih beragam, semangat heroik, keuletan, kebutuhan untuk pengawasan dan dukungan, kemampuan multitasking dan tindakan kolektif, Zemke *et al* (2000) dalam Anitha & Aruna (2016:94). Menurut Mendryk, Iwona (2015:77), Generasi y memiliki tingkat kemandirian dan individualisme yang tinggi. gen y fokus pada kesuksesan pribadi mereka dan pada saat yang sama mereka yakin mereka akan berhasil. generasi y juga mencintai teknologi dan perkembangannya.

Model Penelitian

Penelitian ini memiliki kerangka pemikiran, dengan sub variabel *employee engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorbtion*. Komitmen karyawan dengan sub variabel faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan, dan faktor ikatan emosional. Kinerja karyawan memiliki sub variabel target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.



Gambar.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil olah data penulis, 2019

Hipotesis

Menurut Hikmawati, Fenti (2017:50), hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dapat terbilang sementara karena jawaban yang diajukan didasarkan pada teori yang relevan, belum dikaitkan pada beberapa fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian dirumuskan menjadi:

H1 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Ho: *Employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha: *Employee Engagement* berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan.

H2 Pengaruh Komitemn terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha: Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Karakteristik Penelitian

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Dilihat dari tujuannya penelitian ini memiliki tujuan penelitian deskriptif. Berdasarkan tipe penyelidikannya, penelitian ini menggunakan tipe kausal. Berdasarkan keterlibatan peneliti, peneliti tidak mengintervensi data, yang berarti data yang diperoleh adalah murni dari responden dan tidak ada perubahan isi data. Dilihat dari unit analisis, penelitian ini dilakukan secara individu oleh peneliti. Berdasarkan waktu pelaksanaan, penelitian ini menggunakan metode *cross section*.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bank BRI Kabupaten Wonosobo yang termasuk dalam karyawan generasi y yaitu sejumlah 237 karyawan. Sampel pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 149 karyawan.

Skala Pengukuran

Dimensi dan indikator pada variabel *employee engagement* diadaptasi dari Schaufeli *et al* (2006), dimensi dan indikator komitmen karyawan dan kinerja karyawan diadaptasi dari Edison *et al* (2017).

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS V.20. Dilakukan analisis data melalui berbagai uji seperti regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berbagai uji tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Jawaban Responden

Variabel	Indikator	Total Skor	Mean
Employee Engagement (X1)	Berenergi	614	4,120805
	Kegigihan kerja	609	4,120805
	Ketekunan kerja	604	4,120805
	Kebanggaan kerja	619	4,120805
	Antusiasme kerja	590	4,120805
	Inspirasi	599	4,120805
	Tantangan	579	4,120805
	Konsentrasi	583	4,120805
	Terbawa lingkungan kerja	574	4,120805
	Senang bekerja	599	4,120805
Jumlah		5970	40,09355
Komitmen	Kompensasi	568	3,812081
	Kompetensi kerja	575	3,812081
	Tempat kerja nyaman	566	3,812081
	Pimpinan kerja yang baik	567	3,812081
	Rekan kerja dan kerja sama	602	3,812081

(X2)	Peluang inovasi dari pemimpin	559	3,812081
	Promosi kerja yang mudah	566	3,812081
	Karir yang baik	571	3,812081
	Mencintai pekerjaan	577	3,812081
	Hubungan kerabat	568	3,812081
Jumlah		5719	38,38255
Kinerja (Y)	Fokus pada pencapaian target	595	3,993289
	Target menantang dan realistis	587	3,939597
	Anggota memiliki komitmen tentang kualitas	615	4,127517
	Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas	619	4,154362
	Pekerjaan selesai tepat waktu	584	3,919463
	Pelanggan (internal/eksternal) puas atas waktu penyelesaian.	608	4,080537
	Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu.	603	4,04698
	Dilakukan dengan cara yang benar.	631	4,234899
	Transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.	644	4,322148
	Jumlah		5486

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel penelitian, yaitu *employee engagement* memiliki mean sebesar 40,09355, komitmen karyawan memiliki mean sebesar 38,38255 dan kinerja karyawan memiliki mean sebesar 36,81879 . Tingginya

employee engagement di Bank BRI Kabupaten Wonosobo menunjukkan bahwa karyawan generasi y memiliki rasa bangga dapat bekerja dan menjalankan pekerjaannya di Bank BRI Kabupaten Wonosobo. Tingginya komitmen karyawan di Bank BRI Kabupaten Wonosobo menunjukkan bahwa karyawan generasi y di Bank BRI Kabupaten Wonosobo memiliki rasa senang terhadap pekerjaan dan rekan kerjanya serta setia terhadap perusahaannya. Tingginya kinerja karyawan di Bank BRI Kabupaten Wonosobo menunjukkan bahwa karyawan generasi y di Bank BRI Wonosobo memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Tabel 2. Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	864,992	261,634		3,306	,001
Employee Engagement	,415	,104	,364	3,986	,000
Komitmen Karyawan	,328	,096	,314	3,436	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data penulis 2019

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, sementara variabel bebas pada penelitian ini adalah *employee engagement* dan komitmen karyawan. Model regresi pada penelitian ini adalah Y (kinerja karyawan) = 864,992 + 0,415 (*employee engagement*) + 0,328 (komitmen karyawan). Berdasarkan data tersebut maka dapat dikatakan apabila *employee engagement* dan komitmen karyawan memiliki nilai 0 maka nilai dari kinerja karyawan adalah 864, 992. Selain itu, dapat disimpulkan juga apabila nilai *employee engagement* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila nilai *employee engagement* menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Hal yang sama juga terjadi pada variabel komitmen karyawan. Apabila nilai komitmen karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dan apabila nilai komitmen karyawan turun maka kinerja karyawan akan turun. Dapat disimpulkan juga, berdasarkan data pada tabel bahwa *employee engagement* memberikan nilai dan pengaruh yang lebih besar dari pada komitmen karyawan.

Selain itu, berdasarkan tabel tersebut, diperoleh t hitung *employee engagement* sebesar 3,986 dan komitmen karyawan sebesar 3,436. Sementara itu, t tabel diperoleh dari $\alpha = 0,05$ dan $df = 147$ sehingga nilai t tabel, yaitu 1,976. Dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel *employee engagement* nilai t hitung $>$ t tabel, yaitu $3,986 > 1,976$ yang berarti bahwa H_0 ditolak sehingga *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel komitmen karyawan nilai t hitung $>$ t tabel, yaitu $3,436 > 1,976$ yang berarti bahwa H_0 ditolak sehingga komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3. Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.627 ^a	,394	,385	403,162	1,429

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data penulis, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai R^2 adalah 0,627. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan 0,627² kemudian dikalikan dengan 100% maka hasilnya adalah 39,4%. Hal tersebut berarti, variabel bebas *employee engagement* dan komitmen karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan, sebesar 39,4%. Sisanya adalah 60,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15405256,028	2	7702628,014	47,389	.000 ^b
Residual	23730727,543	146	162539,230		
Total	39135983,570	148			

a. Dependent Variable: Kinejra Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Employee Engagement

Sumber: Hasil olah data penulis 2019

Perumusan hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Ho: *Employee engagement* dan komitmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Ha: *Employee engagement* dan komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F hitung 47,389 dan F tabel = (2;147) sehingga diperoleh nilai F hitung dari tabel distribusi adalah 3,06. Hal tersebut berarti F hitung > dari F tabel, yaitu $47,389 > 3,06$ yang menandakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Employee Engagement

Berdasarkan hasil uji *employee engagement* berdasarkan analisis deskriptif, *employee engagement* termasuk ke dalam garis kontinum yang tinggi, yaitu dengan persentase 80%. Menurut Triple Creek Associates (2007) dalam Handoyo & Setiawan (2017:1), *employee engagement* atau rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasinya adalah hal yang sangat penting bagi organisasi dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu perusahaan.

Komitmen Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen karyawan menunjukkan persentase yang tinggi pada garis kontinum, yaitu sebesar 77%. Karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi. Karena, menurut Suryahadi (2015:625), karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tanpa membanding-bandingkan kemampuannya dengan karyawan yang lain.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan memiliki tergolong tinggi dengan persentase 82%. Setiap karyawan harus memiliki kinerja yang baik karena menurut

Sutanto & Ratna (2015:56), kinerja karyawan mendapatkan perhatian besar dari perusahaan dan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,986 > 1,976$. Hal tersebut menandakan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari kedua uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh sebesar 39,4 % terhadap kinerja karyawan generasi y di Bank BRI Kabupaten Wonosobo. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Handoyo & Setiawan (2017: 7) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,436 > 1,976$. Hal tersebut menandakan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari kedua uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh sebesar 39,4 % terhadap kinerja karyawan generasi y di Bank BRI Kabupaten Wonosobo. Hal tersebut sejalan dengan penelitian oleh Suryahadi (2015:628), komitmen memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal ini diyakini bahwa karyawan dengan komitmen kuat akan memiliki kinerja karyawan yang kuat guna memberikan kontribusi untuk perusahaan.

Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini terdapat kuesioner dengan 29 item pernyataan dan diisi oleh 149 responden. Data hasil dari kuesioner tersebut diolah melalui uji simultan (uji F) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $47,389 > 3,06$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, *employee engagement* dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil uji dan analisis maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian yaitu *employee engagement*, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan gen y di Bank BRI Woosobo memiliki rasa *engage*, berkomitmen, dan bertanggung jawab atas kinerjanya di Bank BRI Kabupaten Wonosobo. Selain itu, berdasarkan uji hipotesis secara parsial dan simultan dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, *employee engagement*, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan sudah tergolong baik. Berikut merupakan beberapa saran yang dapat digunakan Bank BRI Kabupaten Wonosobo untuk meningkatkan *employee engagement*, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan agar menjadi maksimal.

1. Berdasarkan hasil penelitian, *employee engagement* di Bank BRI Kabupaten Wonosobo tergolong tinggi. *Engagement* pada karyawan diperlukan karena karyawan yang *engage* dapat menghadapi tuntutan pekerjaan mereka dengan baik. Perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai dengan karakteristik gen y agar tercipta kenyamanan karyawan terutama karyawan gen y karena Bank BRI Kabupaten Wonosobo didominasi oleh karyawan generasi y. Peningkatan lingkungan kerja bertujuan menciptakan kenyamanan karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki interior kantor menjadi lebih menarik, penggunaan teknologi yang lebih moderen, dan meningkatkan hubungan baik antara rekan kerja agar tercipta kenyamanan di lingkungan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian, komitmen karyawan di Bank BRI Kabupaten Wonosobo tergolong tinggi. Komitmen karyawan diperlukan karena karyawan yang memiliki komitmen akan melibatkan diri di dalam perusahaan dan tidak memiliki rasa untuk meninggalkannya. Perusahaan sebaiknya menciptakan transparansi antara pemimpin dan karyawan lain sehingga tercipta peluang karyawan untuk memberikan inovasi bagi

kinerjanya yang berguna untuk kemajuan perusahaan. Perusahaan dapat melakukan *gathering* atau *brainstorming* yang melibatkan pemimpin dengan karyawan lain sehingga tercipta gagasan atau inovasi baru yang berguna untuk meningkatkan kinerja individu maupun kinerja perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan di Bank BRI Kabupaten Wonosobo tergolong tinggi. Kinerja karyawan diperlukan guna meningkatkan kemajuan organisasi. Perusahaan sebaiknya menciptakan prosedur kerja dan *timeline* kerja guna mempermudah kinerja karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya dan tidak terbengkalai. Sesuai dengan karakter gen y yang cakap terhadap teknologi, perusahaan dapat menyarankan karyawan menggunakan beberapa aplikasi seperti Google Calender, aCalender, dan Reminders untuk mempermudah karyawan mengingat waktu pekerjaan atau *deadline* pekerjaan mereka. Karena ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berpengaruh ke pekerjaan lainnya dan juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Bagi Penelitian:

1. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Untuk penelitian mendatang disarankan menggunakan metode penelitian kualitatif.
2. Pada penelitian ini, pengaruh antarvariabel diuji menggunakan analisis regresi berganda maka untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan analisis jalur.
3. Berdasarkan hasil penelitian, untuk penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel yang berbeda, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, stres kerja, dan variabel lainnya.
4. Bila menggunakan variabel yang sama maka penelitian selanjutnya disarankan menggunakan alat ukur yang berbeda agar memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai *employee engagement*, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Altarawneh, I.I and Albdour, A. A.. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan, *International Journal of Business*. 19(2): 193-292.
- Anitha, J dan Aruna, M (2016). Enablers of Employee Engagement of Gen Y at the Workplace with reference to Automobile Sector. *Amity Journal of Training and Development* 1(1): 93-108.
- Bakker, A.B dan Leiter, M.P.. (2010). *Work Engagement: a handbook of essential theory and research*. New York. Psychology Press.

- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta.
- Hafiz, AZ (2017). Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. *Arabian Journal of Business and Management Review*. 7(2): 1-7.
- Handoyo, A.S., dan Setiawan, R.. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Rejeki Dewata. *AGORA*. 5(1): 1-8.
- Hikmawati, Fenti (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mendryk, I.. (2015). Employees of Generation Y – Their Profile Based on Research Results. *International Journal of Synergy and Research*. 4(2): 75-86.
- Schiemann, W. A (2009). *Alignment, Capability, Engagement: Pendekatan Baru Talent Management untuk Mendongkrak Kinerja Organisasi*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Sudaryono (2015). *Metodologi Riset di Bidang TI (Panduan Praktis, Teori, dan Contoh Kasus)*. Yogyakarta, CV Andi Offset.
- Suryahadi, Y.W.. (2015). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours dan Travel. *AGORA*. 3(2): 625-630.
- Sutanto, E.M., dan Ratna, A.. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 9(1): 56-70.