

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Employee Engagement*

2.1.1 *Pengertian Employee Engagement*

Employee engagement adalah keterikatan karyawan dengan perusahaan atau organisasi. *Engagement* karyawan dapat bertumbuh karena adanya kecocokan antara karyawan dengan visi dan misi organisasi. Dibawah ini akan dijelaskan definisi *employee engagement* menurut para ahli.

Pendapat lain menurut Macey *et al.*, (2008) menjelaskan bahwa *engagement* karyawan sebagai “*an manifested as energy, involvement and a focused striving toward the achievement of organizational goals*”. Dalam definisi ini, keterikatan karyawan diwujudkan sebagai energi, keterlibatan dan usaha yang fokus kepada pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian *engagement* yang paling sering dikutip yaitu pendapat yang dikemukakan oleh Schaufeli *et al.*, (2003), yang mendefinisikan *engagement* sebagai “*a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigour, dedication, and absorption*”. Dalam pengertian ini, *employee engagement* adalah sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah karyawan yang sepenuhnya terikat dan mendedikasikan dirinya kepada pekerjaan dan organisasinya yang terhubung baik secara fisik, kognitif maupun emosi.

2.1.2 *Aspek – Aspek Employee Engagement*

Pengukuran *engagement* merupakan pengukuran yang sangat diperlukan untuk dapat mengetahui tingkat *engaged* atau keterikatan karyawan dalam sebuah organisasi. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) *employee engagement* terdiri dari tiga elemen yaitu *vigor, dedication, dan absorption*.

- a. *Vigor* merupakan keterikatan karyawan yang dibuktikan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. *Vigor* ditandai dengan tingginya kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian untuk melakukan usaha, keinginan, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan. Tetap gigih, pantang menyerah, semangat dalam menghadapi kesulitan.
- b. *Dedication* merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. *Dedication* mencerminkan perasaan antusias karyawan dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, tetap terinspirasi pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. Karyawan yang memiliki *dedication* yang tinggi biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.
- c. *Absorption* merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorption* mencerminkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya tenggelam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki skor *absorption* yang tinggi cenderung merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Pendapat kedua, menurut Macey *et al* (2008), karyawan yang memiliki rasa *engaged* akan ditunjukkan melalui perilakunya yaitu:

- a. *Presistence* merupakan perilaku yang paling jelas memperlihatkan *employee engagement* berhubungan dengan keteguhan dalam menyelesaikan tugas.
- b. *Proactivity* merupakan karakteristik kritis dari *employee engagement*. Karyawan cenderung bersikap proaktif daripada reaktif atau lebih buruk lagi, pasif.
- c. *Role expansion* merupakan perluasan tugas ataupun peran. Karakteristik penting yang ditunjukkan yaitu kerelaan untuk menerima perbedaan definisi-definisi suatu tugas. Definisi tersebut mungkin hasil dari inisiatif manajemen atau mungkin inisiatif sendiri.

- d. *Adaptability* merupakan kemampuan beradaptasi. Karyawan yang adaptif akan menolong perusahaannya untuk mengantisipasi dan merespon perubahan dalam pandangan kompetitif yang lebih cepat, lebih sukses, dan dengan biaya lebih rendah.

Dari beberapa penjelasan di atas, kriteria tersebut mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang memengaruhi *engagement*, sehingga dapat digunakan untuk mengukur *engagement* karyawan. Penggunaan indikator tersebut, memiliki tujuan untuk mengukur tingkat *employee engagement* dalam mencapai efektivitas organisasi.

2.2 Kemampuan Adaptasi

2.2.1 Pengertian Kemampuan Adaptasi

Adaptasi secara sederhana dapat diartikan sebagai sebuah penyesuaian yang dibuat dalam sebuah perjalanan dari suatu proses (Vickers dan Sword, 2008). Kemampuan adaptasi menunjukkan kesiapan dan kemampuan dari individu, kelompok dari individu atau organisasi untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Adaptasi diperlukan bagi perusahaan disebabkan adanya perubahan-perubahan yang terjadi disekitar perusahaan.

Adaptasi yang dilakukan perusahaan akan menuntut individu yang ada dalam perusahaan tersebut beradaptasi dan mampu bertahan atau berhasil melalui berbagai penyesuaian. Keberhasilan adaptasi yang dilakukan perusahaan ditentukan oleh sikap kepemilikan karyawan terhadap perusahaan tersebut. Sebaliknya adaptabilitas organisasi berpengaruh pada komitmen organisasional dari karyawannya (Liu et al, 2010).

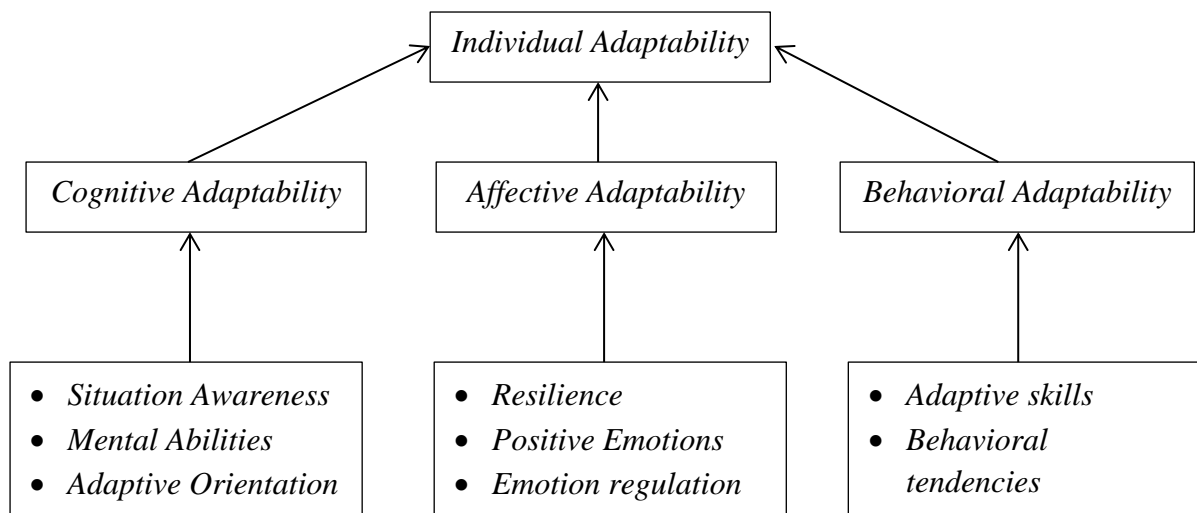
Adaptabilitas individu di dalam pekerjaan adalah potensi tersembunyi karyawan yang diambil dari aspek kognitif, afektif, dan perilaku yang dapat diterapkan secara efektif untuk menyesuaikan dan mengantisipasi kebutuhan tugas, lingkungan, dan permintaan (van Dam, 2009). Definisi ini menunjukkan bahwa penyesuaian karyawan relevan dalam banyak situasi yang berbeda, termasuk perubahan di dalam organisasi, sosialisasi, kemajuan karir, dan situasi kerja yang menekan.

Kemampuan beradaptasi dibentuk oleh kombinasi karakteristik yang stabil dan mudah dibentuk yang membuat individu dapat mengikuti perkembangan dan perubahan, serta kemampuan beradaptasi mencakup sikap proaktif terhadap lingkungan (Ashford dan Taylor, 1990), sehingga individu dapat mencoba untuk mengoptimalkan antara kebutuhan lingkungan dan kebutuhan pribadi (Caldwell et al., 2004).

2.2.2 Aspek – Aspek Kemampuan Adaptasi

Pengukuran kemampuan adaptasi tentu perlu dilakukan dengan melihat aspek – aspek yang terdapat dalam kemampuan beradaptasi individu di dalam pekerjaan. Menurut Van Dam (2009) kemampuan beradaptasi individu memiliki tiga dimensi yaitu *cognitive adaptability*, *affective adaptability*, dan *behavioral adaptability*. Ketiga dimensi ini berkaitan secara intrinsik dengan hubungan timbal balik dan perilaku adaptasi karyawan di tempat kerja secara umum saat adanya perubahan secara khusus (Van Dam, 2009).

Gambar 2.1 Model Kemampuan Beradaptasi Individu



Sumber: A Multidimensional, Resource-based Framework for Individual Adaptability, 2010.

- a. *Cognitive Adaptability* adalah kemampuan beradaptasi kognitif yang diambil dari kesadaran situasi individu, kemampuan mental untuk berurusan dengan

perubahan, dan orientasi adaptif dalam hal sikap dan kepercayaan menghadapi perubahan.

- b. *Affective Adaptability* adalah kemampuan beradaptasi yang dilihat dari ketahanan psikologis, emosi positif, dan regulasi emosi. Ketiga sumber tersebut yang dapat mendukung karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi secara emosi.
- c. *Behavioral Adaptability* adalah kemampuan yang berkaitan dengan keterampilan adaptasi dan kecenderungan perilaku dari individu. Kedua hal tersebut dianggap sebagai sumber perilaku yang bersifat menyesuaikan diri yang muncul pada perilaku adaptif.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh individu di dalam organisasi serta dialokasikan untuk dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja individu yang ada dalam organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Semakin baik kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan maka akan memberikan pengaruh positif pada organisasi. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

- a. Pendapat pertama menurut Rivai dan Sagala (2009), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
- b. Pendapat kedua menurut Dessler (2010), kinerja karyawan merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Dari berbagai pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja (*output*) yang dicapai oleh seorang individu atau karyawan dalam sebuah organisasi dalam kurun waktu tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja memang seharusnya diterapkan untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan dan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif. Penilaian kinerja karyawan ini juga mampu bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan dalam menentukan keputusan di masa mendatang.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2016) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karena kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi atau perusahaan akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.3.3 Indikator Penilaian Kinerja

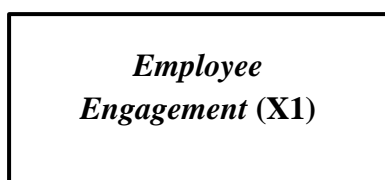
Menurut Mangkunegara (2014) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

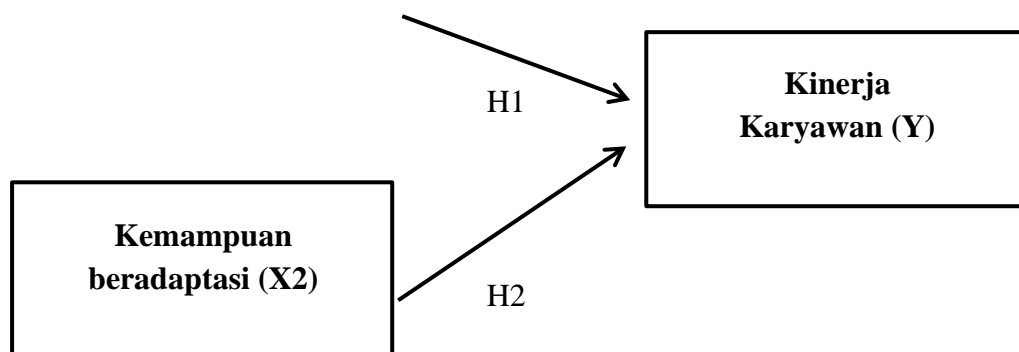
1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerjasama
Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
5. Inisiatif
Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.4 Model Konseptual Penelitian

Model konseptual atau kerangka konseptual menjelaskan gambaran struktur pengaruh *employee engagement* dan kemampuan individu untuk beradaptasi di departemen *Store Inventory Control* PT. Kaltim Prima Coal dalam bentuk kerangka konseptual. Berdasarkan latar belakang, masalah penelitian, landasan teori dan tujuan penelitian, maka model dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2 Model Konseptual Penelitian





2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis:

1. Susilo Toto Raharjo (2014).

Penelitian yang dilakukan Susilo Toto Raharjo (2014) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Keunggulan Sumber Daya Manusia pada Kinerja Proses untuk Meningkatkan Kinerja Kualitas Produk pada Usaha Kecil dan Menengah di Jawa Tengah” memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara kemampuan adaptasi dan keunggulan sumber daya manusia terhadap kinerja. Populasi penelitian ini adalah UKM di Jawa Tengah di luar sektor pertanian. Kriteria UKM dalam penelitian disini menggunakan kriteria jumlah tenaga kerja 5 – 9 untuk usaha kecil dan 20 – 99 orang. Teknik sampling dengan pendekatan *convenience sampling* dan memiliki 200 sample. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan positif dari kemampuan adaptasi dan keunggulan sumber daya manusia terhadap kinerja proses dan terdapat pengaruh signifikan positif kinerja proses terhadap kinerja kualitas produk.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel kemampuan adaptasi dan kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah penambahan variabel *employee engagement*. Selain itu, perbedaannya adalah lokasi penelitian Susilo Toto Raharjo (2014) melakukan penelitian di UKM yang terdapat di Jawa Tengah di luar sektor pertanian sedangkan penelitian selanjutnya akan dilakukan di PT. Kaltim Prima Coal, departemen Store Inventory Control.

2. Yudi Muliawan, Badia Perizade, & Afriyadi Cahyadi (2017).

Penelitian yang dilakukan Yudi Muliawan, Badia Perizade, & Afriyadi Cahyadi (2017) dengan judul “Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang” memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah 77 orang dan menggunakan sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan PT. Badja Baru Palembang sebesar 35,3%.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel *employee engagement* dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah penambahan variabel kemampuan adaptasi. Selain itu, perbedaannya adalah lokasi penelitian Yudi Muliawan, Badia Perizade, & Afriyadi Cahyadi (2017) melakukan penelitian di PT. Badja Baru Palembang sedangkan penelitian selanjutnya akan dilakukan di PT. Kaltim Prima Coal, departemen Store Inventory Control.

3. Anton Rustono. (2010)

Penelitian yang dilakukan Anton Rustono (2010) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (DAPEN) Telkom Bandung “ memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah boring sampling. Karena jumlah populasi kecil atau kurang dari 100, semua anggota populasi yang berjumlah 56 orang dijadikan sampel

seluruhnya. Sehingga didapatkan jumlah sampel 56 responden. Hasil dari penelitian ini adalah persamaan regresi menunjukkan nilai koefisien 0,750 yang berarti kenaikan satu pada variabel *employee engagement* akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja sebesar 0,750 dan penurunan pada satu variabel *employee engagement* akan menyebabkan penurunan sebesar 0,750 pada variabel kinerja. Dengan kata lain semakin baik *employee engagement*, maka semakin baik pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel *employee engagement* dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah penambahan variabel kemampuan adaptasi. Selain itu, perbedaannya adalah lokasi penelitian Anton Rustono (2010) melakukan penelitian di Telkom Bandung sedangkan penelitian selanjutnya akan dilakukan di PT. Kaltim Prima Coal, departemen Store Inventory Control.

4. Shindie. A, Muhammad. S, dan Lindawati (2015).

Penelitian yang dilakukan Shindie. A, Muhammad. S, dan Lindawati. (2015) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bekasi” memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jumlah populasi sebesar 89 karyawan, sampel pada penelitian ini berjumlah 73 karyawan. Hasil dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya organisasi dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) menyatakan hasil yang positif bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini berarti semakin baik nilai budaya organisasi dianut oleh karyawan maka semakin tinggi juga tingkat *employee engagement* di PT PLN (Persero) Area Bekasi. Sedangkan, *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel *employee engagement* dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah penambahan variabel kemampuan adaptasi. Selain itu, perbedaannya adalah lokasi penelitian Shindie. A, Muhammad. S,

dan Lindawati (2015) melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) Area Bekasi sedangkan penelitian selanjutnya akan dilakukan di PT. Kaltim Prima Coal, departemen Store Inventory Control.

5. Muhammad Yusuf Alfatha, Ahyar Yuniawan (2018).

Penelitian yang dilakukan Muhammad Yusuf Alfatha, Ahyar Yuniawan (2018) dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Mutu Informasi terhadap Produktivitas Karyawan dengan Perilaku Adaptif sebagai Variabel Intervening” memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan mutu informasi terhadap produktivitas karyawan dengan perilaku adaptif. Populasi yang berkaitan dengan penelitian ini merupakan pengguna internet aktif yang pernah melakukan pembelian produk secara online minimal 1 kali, oleh sebab dari itu penelitian ini menggunakan teknik sampel non-probability sampling, karena peneliti tidak mengetahui secara pasti jumlah populasi tersebut. Berdasarkan teknis sampel, populasi yang dipilih, penelitian ini menggunakan kategori sampling purposive dimana dalam penentuan sampel, menggunakan, pertimbangan tertentu. Hasil dari penelitian ini adalah membuktikan bahwa Lingkungan Kerja non Fisik pada PT Gemasura Adhitama berpengaruh langsung terhadap Perilaku adaptif karyawan. Lingkungan non Fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman di perusahaan hingga membantu karyawan dalam beradaptasi dengan pekerjaannya.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel perilaku adaptif dan produktivitas karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah penambahan variabel kemampuan adaptasi. Selain itu, perbedaannya adalah lokasi penelitian Muhammad Yusuf Alfatha, Ahyar Yuniawan (2018) melakukan penelitian di PT. Gemasura Adhitama sedangkan penelitian selanjutnya akan dilakukan di PT. Kaltim Prima Coal, departemen Store Inventory Control.

6. Anitha (2014)

Penelitian yang dilakukan Anitha (2014) dengan judul “*Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance*”

memiliki tujuan untuk mengidentifikasi faktor penentu utama dari keterikatan karyawan. Selain itu, untuk mempelajari dampak dari keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian Anitha (2014) adalah karyawan dari tingkat manajerial menengah dan tingkat manajerial rendah dari organisasi berskala kecil yang terdaftar dalam asosiasi industri kecil di kabupaten Coimbatore. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan. Lingkungan, tim kerja, dan hubungan pekerja ditemukan memiliki nilai t yang signifikan dengan keterikatan karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel *employee engagement* dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah penambahan variabel kemampuan adaptasi. Selain itu, perbedaannya adalah lokasi penelitian dimana Anitha (2014) melakukan penelitian di organisasi yang terdaftar dalam asosiasi industri kecil di kabupaten Coimbatore sedangkan penelitian selanjutnya akan dilakukan di PT. Kaltim Prima Coal, departemen Store Inventory Control.

7. Princes Grace Lewiuci & Ronny H. Mustamu (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Lewiuci dan Mustamu (2016) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin” memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* yang terbagi menjadi 3 dimensi yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 80 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *vigor*, *dedication*, dan *absorption* secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penggunaan variabel *employee engagement* dan kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam variabel *employee engagement* juga sama, yaitu menggunakan teori menurut Schaufeli & Bakker (2003). Perbedaannya adalah penambahan variabel kemampuan adaptasi. Selain itu, lokasi penelitian juga

berbeda dimana penelitian sebelumnya dilakukan di perusahaan senapan angin, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di PT. Kaltim Prima Coal, departemen Store Inventory Control.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Susilo Toto Raharjo. (2014)	Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Keunggulan Sumber Daya Manusia pada Kinerja Proses untuk Meningkatkan Kinerja Kualitas Produk pada Usaha Kecil dan Menengah di Jawa Tengah	Variabel Dependen: Kualitas Produk Variabel Independen: - Kemampuan adaptasi - Keunggulan sumber daya manusia	Kuantatif	Terdapat pengaruh signifikan positif dari kemampuan adaptasi dan keunggulan sumber daya manusia terhadap kinerja proses dan terdapat pengaruh signifikan positif kinerja proses terhadap kinerja kualitas produk.
Yudi Muliawan, Badia Perizade, & Afriyadi Cahyadi. (2017)	Pengaruh Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang	Variabel Dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: <i>Employee engagement</i>	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan PT. Badja Baru Palembang sebesar 35,3%.

Anton Rustono. (2010)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (DAPEN) Telkom Bandung	Variabel Dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: <i>Employee engagement</i>	Kuantitatif	Hasil persamaan regresi menunjukkan nilai koefisien 0,750 yang berarti kenaikan satu pada variabel <i>employee engagement</i> akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja sebesar 0,750 dan penurunan pada satu variabel <i>employee engagement</i> akan menyebabkan penurunan sebesar 0,750 pada variabel kinerja. Dengan kata lain semakin baik <i>employee engagement</i> , maka semakin baik pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya.
Shindie. A, Muhammad. S, dan Lindawati. (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bekasi	Variabel Dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: - <i>Employee engagement</i> - Budaya Organisasi	Kuantitatif	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . Hal ini berarti semakin baik nilai budaya organisasi diadani oleh karyawan maka semakin tinggi juga tingkat <i>employee engagement</i> di PT PLN (Persero) Area Bekasi. Sedangkan, <i>employee engagement</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Muhammad Yusuf Alfatha, Ahyar Yuniawan. (2018)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Mutu Informasi terhadap	Variabel Dependen:	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja non Fisik pada PT Gemasura Adhitama berpengaruh langsung terhadap

	Produktivitas Karyawan dengan Perilaku Adaptif sebagai Variabel Intervening	Produktivitas karyawan Variabel Independen: - Lingkungan kerja non fisik - Mutu Informasi Variabel intervening: Perilaku adaptif		Perilaku adaptif karyawan. Lingkungan non Fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman di perusahaan hingga membantu karyawan dalam beradaptasi dengan pekerjaannya.
Anitha. (2014)	<i>Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance.</i>	Variabel Dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: <i>Employee engagement</i>	Kuantitatif	Ada hubungan yang signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan. Lingkungan, tim kerja, dan hubungan pekerja ditemukan memiliki nilai t yang signifikan dengan keterikatan karyawan.

Princes Grace Lewiuci & Ronny H. Mustamu (2016)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin	Variabel Dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: <i>Employee engagement</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>vigor</i> , <i>dedication</i> , dan <i>absorption</i> secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	---	--	-------------	---

2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut Schaufeli et al., (2003), *engagement* merupakan sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. Bakker dan Demerouti (2004), menyatakan bahwa karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau lebih banyak menyelesaikan hal-hal lain di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Anitha (2014), menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja, tim kerja dan hubungan pekerja ditemukan memiliki nilai t yang signifikan dengan *employee engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Lewiuci dan Mustamu (2016), juga menunjukkan bahwa indikator dari *employee engagement (vigor, dedication, absorption)* secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Perkembangan perusahaan dapat diukur dari perubahan dan lingkungan dinamis saat ini, dimana kebutuhan akan karyawan yang adaptif menjadi semakin penting. Karyawan harus dapat beradaptasi diri dengan cara baru dalam melakukan pekerjaan mereka, karena perubahan dan perkembangan teknologi dapat mengubah sifat tugas kerja.

Memiliki kemampuan adaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis merupakan sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan dalam dunia kerja saat ini untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam perusahaan.

Saat ini sudah banyak studi yang mempelajari dan mengidentifikasi hubungan yang kuat antara perilaku adaptif dengan produktivitas atau kinerja karyawan di dalam organisasi. Apabila perusahaan hendak meningkatkan

kinerjanya, maka perusahaan harus mengembangkan perilaku adaptif yang harus dimiliki oleh karyawannya.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Kemampuan adaptasi didalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.