

## **Pengaruh Survei Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan *Start Up***

**Ahmad Fadel Khawari<sup>1</sup>, Bambang Santoso<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik (FHISIP) Universitas Terbuka

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Krakatau, Banten  
Email: fadelkhawari@gmail.com<sup>1</sup>), bambangsantoso@gmail.com<sup>2</sup>)

### **Abstrak**

*Employee involvement, satisfaction and performance in a company are three aspects that are interconnected with each other. To be able to see or assess these three aspects, a survey research method (questionnaire) is needed for employees. The purpose of this research is to see how employee engagement surveys influence employee performance in startup companies. The method used in this research is a literature review and survey (questionnaire) of employees at a startup company. The research results showed that the level of employee engagement reached 90.9%, the level of employee satisfaction reached 77.3%, and employee performance reached 95.5%. So it can be concluded that three aspects of employee work are very high and good.*

**Keywords:** *Engagement, Satisfaction, Performance, Employees, Surveys, Startup Companies*

### **ABSTRAK**

Keterlibatan, kepuasan, dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan tiga aspek yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Untuk dapat melihat atau menilai tiga aspek tersebut, diperlukan sebuah metode penelitian survei (kuesioner) kepada para karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh survei keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan *startup*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *literature review* dan survei (kuesioner) kepada para karyawan di salah satu perusahaan *startup*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan mencapai 90,9%, tingkat kepuasan para karyawan mencapai 77,3%, dan kinerja karyawan mencapai 95,5%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tiga aspek kerja karyawan sangat tinggi dan baik.

**Kata Kunci:** Keterlibatan, Kepuasan, Kinerja, Karyawan, Survei, Perusahaan *Startup*

### **PENDAHULUAN**

Dalam suatu perusahaan, keterlibatan merupakan sebuah proposisi 50-50 yang berjalan dua arah, yaitu antara perusahaan dengan karyawan. Perusahaan

dalam hal ini bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan dimana keterlibatan dapat terlaksana dan berkembang dengan baik. Namun disisi lain, karyawan juga memiliki tanggung jawab untuk sama-sama terlibat. Hal ini karena prinsip keterlibatan bersifat kolaboratif, dimana perusahaan dan karyawan bersama-sama menemukan makna, koneksi, dan aktualisasi diri di lingkungan kerja (Maylett & Warner, 2014). Dalam pelaksanaan suatu perusahaan pun, perlunya untuk memahami prinsip keterlibatan dan kinerja karyawan, bagaimana para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja (Putri dan Santoso, 2024). Lapangan pekerjaan yang sudah terisi mencerminkan banyaknya jumlah SDM yang bekerja (Paramita dan Santoso, 2024). Jangan sampai para karyawan mengalami *burnout* yang berlebih sehingga pada akhirnya lingkungan kerjanya menjadi *toxic* dan sebagainya (Shuck, 2019).

Pentingnya peran para pemimpin perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan efektif sehingga dapat mendorong keterlibatan para karyawan untuk mencapai visi dan misi, tujuan, efektif adalah kunci kelancaran produksi (Marshel dan Santoso, 2024), serta cita-cita perusahaan (Hodges, 2018). Namun terkait hal ini, walaupun keterlibatan para karyawan tinggi dalam kerjanya, tidak selalu meningkatkan aspek kinerja karyawan. Kepuasan para karyawan selama bekerja di suatu perusahaan lah yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dan para pemimpinnya beserta pengelolanya dibidang sumber daya manusia (SDM) dan kemampuan sumber daya manusia (Nuraeni dan Santoso, 2024) perlu memberi perhatian lebih kepada semua karyawan yang ada agar mereka dapat aktif dalam bekerja dan tingkat kinerja mereka pun akan tinggi terhadap perusahaan (Munfaridi dan Sayuti, 2020).

Beberapa penelitian menyimpulkan beberapa hal terkait keterlibatan dan kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan, diantaranya adalah sebagai berikut (Sulistiyorini dkk, 2017):

- 1) Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja para karyawan
- 2) Keterlibatan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan
- 3) Kohesivitas berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja para karyawan
- 4) Kepuasan kerja para karyawan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan

Tenaga kerja SDM sebagai pelaku ekonomi dan pelaku pembangunan baik secara individu maupun secara kelompok (Noviana dan Santoso, 2024). Untuk dapat mengetahui keterlibatan dan kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan, perlunya dilakukan sebuah survei kepada seluruh karyawan yang ada terkait aspek keterlibatan, kinerja, kehidupan kerja, dan *burnout*, yang mana sekiranya dapat membantu perusahaan meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawan dan seisinya lebih baik lagi. Tujuan dilakukannya survei ini adalah untuk senantiasa mengetahui bagaimana kondisi para karyawan selama bekerja dalam suatu perusahaan tersebut (Patonangi & Gustomo, 2018). Manajemen kinerja suatu perusahaan yang baik (Santoso dkk, 2020), adalah dapat membangun kepercayaan, melakukan pemberdayaan, mengelola tim dengan baik, dan memiliki komunikasi antar sesame yang baik. Metode survei untuk dapat menilai manajemen para karyawan dan untuk dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja para karyawan ke depannya (Mone dkk, 2018).

Survei sendiri adalah sebuah alat yang dapat digunakan dalam bisnis dan kini banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan, dan manfaat bagi pemilik bisnis, sebab dapat meningkatkan efisiensi (Septiani dan Santoso, 2024). Survei biasanya mencakup peran survei, konstruksi yang akan diukur, pengambilan sampel, dan waktu dilakukannya (Santoso dan Legowo, 2014). Survei dalam perusahaan juga sebenarnya sudah digunakan cukup lama untuk membantu mengidentifikasi berbagai permasalahan terkait semangat kerja dan kesejahteraan para karyawan. Saat ini pun survei telah menjadi metode analitik bakat yang populer dan dinilai paling berguna (Macey dan Fink, 2020). Adapun salah satu contoh jenis survei yang dapat digunakan untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan adalah dengan menggunakan umpan balik 360 derajat. Metode ini melibatkan survei untuk mengumpulkan umpan balik secara sistematis, karena dimulai dari bawahan langsung, yaitu rekan kerja, pengelola sumber daya manusia, dan bahkan terkadang dari pelanggan juga (Mone dkk, 2018).

Setelah survei dilakukan, maka perusahaan akan dapat mengetahui bagaimana kondisi kerja para karyawannya. Jika ternyata terdapat suatu permasalahan yang dialami oleh para karyawan, dapat dengan mudah diatasi dan dicegah kedepannya. Namun hakikatnya, suatu perusahaan yang baik, setidaknya

memiliki ciri-ciri sebagai berikut (Sulistyorini dkk, 2017; Chandani dkk, 2016; Patonangi & Gustomo, 2018):

- 1) Memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif
- 2) Adanya fasilitas-fasilitas yang memadai
- 3) Melibatkan setiap karyawan yang ada dalam setiap pengambilan keputusan yang sekiranya mempengaruhi keterlibatan dan kinerjanya, misalnya dengan adanya *focus group discussion* terbuka.
- 4) Memberi kesempatan setiap karyawan untuk berpendapat dan menghargai pendapat yang diberikan.
- 5) Memberi apresiasi pada setiap karyawan atau memberi penghargaan pada karyawan yang memiliki kinerja baik.
- 6) Adanya program pengenalan dan pelatihan bagi para karyawan baru yang kuat dan ketat.
- 7) Alokasi sumber daya manusia yang baik dan adanya penilaian kinerja para karyawan secara rutin.

Pada akhirnya, jika suatu perusahaan dapat melakukan survei terkait keterlibatan dan kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas perusahaan dan seisinya, komitmen para karyawan untuk terus kerja di perusahaan tersebut juga akan tinggi (Rahmadita dan Santoso, 2024). Hal ini karena faktor komitmen individu para karyawan sangat berpengaruh pada efektivitas perusahaan, seperti meningkatnya kinerja, keberhasilan implementasi, dan pembelajaran individu karyawan. Sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki komitmen yang tinggi dari para karyawannya, karena dapat mempengaruhi banyak aktivitas yang dapat dilakukan oleh bagian manajemen. Banyak usaha mikro dan kecil (Satriadi dkk, 2022) yang mulai bermunculan, terutama di sektor perdagangan dan jasa (Lestari dan Santoso, 2024). Seperti mengembangkan jalur karir yang baik, memperkuat perilaku setiap karyawan untuk memiliki keinginan memperoleh banyak pengetahuan, dan memberikan pelatihan bagi karyawan yang memerlukan untuk mengembangkan keterampilan atau kemampuannya (Mangundjaya, 2014). Dengan begitu, perusahaan dapat menjadi lingkungan kerja yang baik, efektif, dan akhirnya membuat para karyawan pun senang dan nyaman, sehingga aspek keterlibatan dan kinerja dari para

karyawan pun dapat meningkat tinggi. Dari segi perusahaan pun pada akhirnya dapat mencapai tujuan dan cita-citanya.

## TELAAH LITERATUR

### 1. Pengertian Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) adalah suatu keadaan terkait psikologis, dimana karyawan merasa adanya kepentingan dalam mencapai keberhasilan perusahaan (Santoso dkk, 2023), dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya ke tingkat yang lebih dari *job requirement* yang diminta (Ramadhan & Sembiring, 2014) (dalam Letsoin & Ratnasari, 2020). Ketika perusahaan memberi motivasi kepada karyawan, maka meningkatkan semangat dan kinerjanya (Fitri dan Santoso, 2024). Ada tiga indikator untuk mengukur keterlibatan karyawan menurut Rupini (2015), yaitu:

#### a. Penyerapan (*Absorption*)

Indikator pertama ini ditandai dengan konsentrasi dan adanya minat yang dalam untuk terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu terasa begitu cepat berlalu dan membuat individu sulit untuk melepaskan dirinya dari pekerjaan, akhirnya membuat dirinya melupakan segala hal di sekitarnya. Jika skor *absorption* individu tinggi, maka dirinya senang jika perhatian dan waktunya dihabiskan untuk pekerjaan dan susah untuk memisahkan diri dari pekerjaannya. Namun sebaliknya, jika skor *absorption* individu rendah, maka dirinya merasa tidak tertarik untuk menghabiskan waktunya dengan pekerjaan, sehingga dirinya pun tidak susah untuk memisahkan diri dari pekerjaan.

#### b. Kekuatan (*Vigor*)

Indikator kedua umumnya ditandai dengan tingginya tingkat resiliensi mental dalam bekerja, seperti adanya keinginan untuk berusaha secara sungguh-sungguh dalam pekerjaan, dan gigih ketika menghadapi kesulitan.

#### c. Dedikasi (*Dedication*)

Indikator terakhir ditandai adanya perasaan yang penuh dengan makna, antusias, inspirasi, maupun bangga dalam pekerjaan. Individu yang memiliki skor *dedication* tinggi, dirinya akan menjadikan pekerjaannya sebagai pengalaman yang berharga, menginspirasi, dan menantang. Dirinya juga akan merasa sangat antusias

dan bangga atas pekerjaan mereka. Namun sebaliknya, individu dengan skor *dedication* yang rendah, tidak mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan, dan tidak memiliki pengalaman yang berharga, menginspirasi, maupun menantang dalam pekerjaan mereka. Selain itu, tidak adanya juga rasa antusias dan bangga dengan pekerjaan mereka.

## **2. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja mengacu pada sebuah tingkat pencapaian karyawan terhadap persyaratan pekerjaan, atau dapat juga diartikan sebagai sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan pada standar atau ukuran yang ada dalam perusahaan (Muizu dkk, 2019; Santoso dkk, 2022). Ada beberapa kriteria penilaian atau standar untuk mengukur kinerja karyawan menurut Arimby (2016), yaitu melalui:

### **a. Jumlah Pekerjaan**

Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan standar pekerjaan.

### **b. Kualitas Pekerjaan**

Seluruh karyawan dalam suatu perusahaan harus mampu memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai apa yang dituntut oleh perusahaan. Setiap pekerjaan yang dikerjakan memiliki kualitas yang berbeda-beda, sehingga kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan kualitas pekerjaan yang dikerjakannya.

### **c. Ketepatan Waktu**

Semua jenis pekerjaan yang diberikan harus mampu diselesaikan tepat waktu untuk menghasilkan kualitas hasil pekerjaan yang baik dan sesuai tuntutan perusahaan.

### **d. Kehadiran**

Kinerja karyawan juga dapat dinilai dari segi kehadiran individu karyawan, karena ada beberapa perusahaan yang sangat mementingkan kehadiran karyawan.

### **e. Kemampuan Kerjasama**

Ada beberapa jenis pekerjaan yang mengharuskan untuk dikerjakan oleh dua orang atau lebih karyawan, sehingga sangat membutuhkan kerjasama antar

karyawan. Melalui kemampuan kerjasama tersebut, kinerja karyawan juga dapat dinilai dari segi kemampuan individu untuk bekerja sama dengan rekan kerja yang lain.

### 3. Survei (Kuesioner)

Penelitian dengan menggunakan survei merupakan sebuah metode dengan mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan bertanya melalui angket atau wawancara untuk mendapat gambaran berbagai aspek dalam suatu populasi Maidiana, (2021). Metode penelitian survei sendiri memiliki beberapa karakteristik, diantaranya adalah:

1. **Logis:** Penelitian survei biasanya dilakukan dengan prosedur yang logis atau rasional.
2. **Deterministik:** Dalam menggunakan penelitian jenis survei, terlebih dahulu peneliti harus menentukan sistem atau kerangka berpikir dan hipotesis.
3. **General:** Penelitian survei umumnya bercirikan umum atau general karena dua hal, yaitu peneliti dapat melakukan replika pada hasil temuannya dan temuan-temuan dari penelitian terdahulu juga dapat direplika oleh peneliti selanjutnya.
4. **Parsimonious:** Penelitian dengan menggunakan survei menjadi penelitian yang hemat karena pertama dapat menghemat energi jika sampel populasinya besar; kedua dapat mendesain kerangka berpikir yang dapat disesuaikan dengan hubungan-hubungan antar variabel sesuai fenomena yang diteliti, dan ketiga untuk menganalisis datanya, peneliti cukup menggunakan komputer, sehingga lebih efisien (Endri dkk, 2021).
5. **Spesifik:** Penelitian jenis survei juga telah dianggap sebagai metode penelitian yang spesifik karena dari sebelum melakukan penelitian hingga selesai, semuanya saling berkaitan satu sama lain untuk dapat memperoleh data yang valid.

Adapun tujuan dari penelitian survei ada dua menurut Maidiana, (2021), yaitu untuk memberi gambaran atau penjelasan mengenai sesuatu dan untuk melakukan analisis terhadap sesuatu (survei deskriptif).

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif berupa *literature review* (studi pustaka) dan metode kuantitatif berupa survei (kuesioner). Metode *literature review* sendiri adalah sebuah metode pengumpulan data yang berdasarkan sumber-sumber yang ada seperti buku, jurnal, maupun penelitian terdahulu dengan topik yang sama dengan penelitian yang diteliti. Sedangkan metode survei (kuesioner) adalah pengambilan data berupa memberi dan menyebar beberapa pertanyaan kepada para responden untuk dijawab. Kedua metode tersebut akan berkaitan dengan topik yang diteliti, yaitu pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan startup. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan di salah satu perusahaan startup.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat adanya pengaruh dilakukannya survei kepada para karyawan di suatu perusahaan startup terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan. Survei yang telah dilakukan dengan penyebaran kuesioner ke beberapa karyawan di salah satu perusahaan *startup* dilakukan untuk mengetahui bagaimana aspek keterlibatan individu karyawan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Selain itu, juga untuk dapat mengetahui bagaimana lingkungan kerja para karyawan di perusahaan tersebut, apakah para karyawan mengalami *burnout* dan lain-lain. Dengan dilakukannya penelitian survei ini juga dapat mengetahui bagaimana umpan balik dari para karyawan terhadap perusahaan, apakah ada hal-hal yang perlu ditingkatkan lagi dan sebagainya.

Dari survei yang telah dilakukan, didapat 22 responden dengan mayoritas berjenis kelamin perempuan (90,9%) yang berumur 20-25 tahun (63,6%). Mayoritas responden pun merupakan karyawan kontrak (45,5%) di bidang manufaktur (9,1%) dan sudah kurang lebih 1-5 tahun (72,7%) bekerja di perusahaan tersebut.

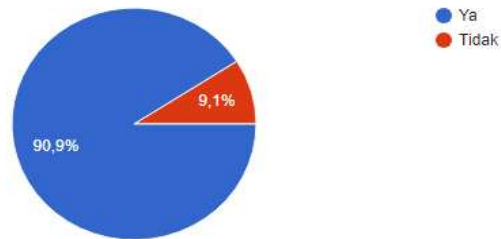
Sedangkan dilihat dari aspek keterlibatan kerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan beberapa hal, yang diantaranya adalah:

- a) 90,9% responden mengatakan bahwa dirinya sangat terlibat secara personal dalam pekerjaannya.



Saya sangat terlibat secara personal dalam pekerjaan saya

22 jawaban



Gambar 1.

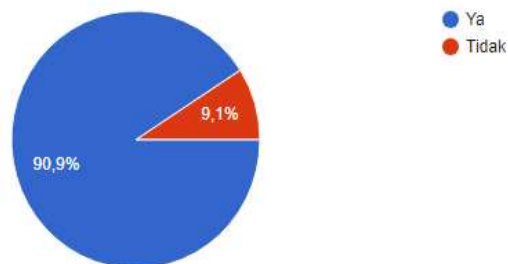
Data Responden Terhadap Aspek Keterlibatan Kerja

Sumber: Pie Chart Kuesioner Penelitian

- b) 90,9% responden mengatakan melakukan pekerjaannya sudah dianggap seperti bagian dari kegiatan sehari-harinya.

Melakukan pekerjaan sudah seperti bagian dari kegiatan saya sehari-hari

22 jawaban



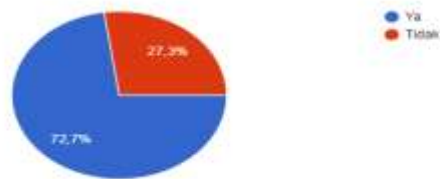
Gambar 2.

Data Responden Terhadap Aspek Keterlibatan Kerja

Sumber: Pie Chart Kuesioner Penelitian

- c) 72,7% responden mengatakan memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaan, dan akan sangat sulit untuk dilepaskan.

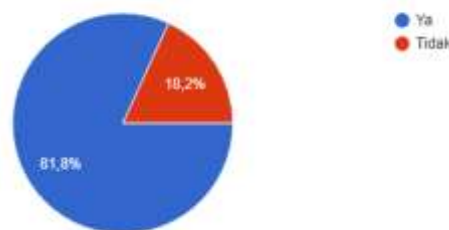
Saya memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaan saya saat ini, yang akan sangat sulit untuk dilepaskan  
22 jawaban



Gambar 3. Data Responden Terhadap Aspek Keterlibatan Kerja  
Sumber: Pie Chart Kuesioner Penelitian

d) 81,8% responden menganggap pekerjaan sangat penting untuk dirinya

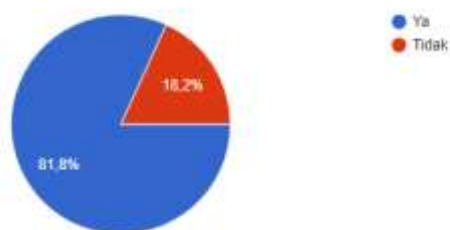
Saya menganggap pekerjaan saya sangat penting bagi saya  
22 jawaban



Gambar 4. Data Responden Terhadap Aspek Keterlibatan Kerja  
Sumber: Pie Chart Kuesioner Penelitian

e) 81,8% responden sangat menginginkan untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaannya.

Saya sangat ingin terlibat dalam pekerjaan saya maupun dalam perusahaan saat ini  
22 jawaban



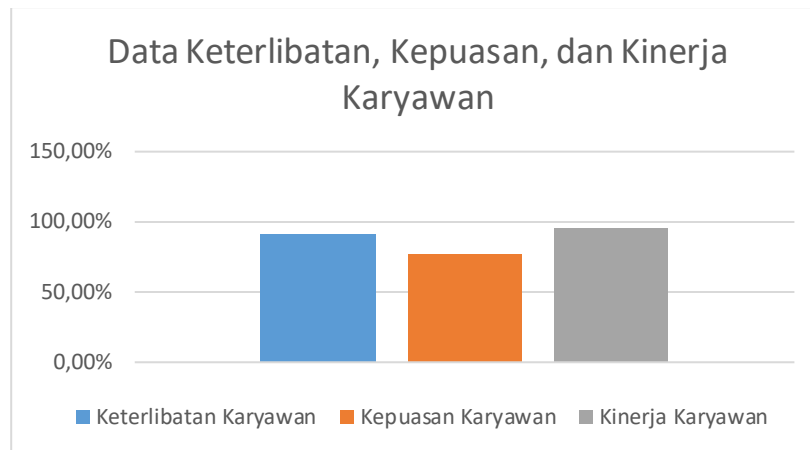
Gambar 5. Data Responden Terhadap Aspek Keterlibatan Kerja  
Sumber: Pie Chart Kuesioner Penelitian

Berdasarkan data *pie chart* kuesioner penelitian tersebut, dapat dikatakan keterlibatan kerja para karyawan di salah satu perusahaan *startup* tersebut cukup

tinggi. Dapat terlihat dari bagaimana individu tersebut menilai atau menganggap pekerjaan yang dilakukannya terhadap dirinya, yaitu bagaimana pekerjaan sangat dianggap penting bagi dirinya dan sudah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari, serta bagaimana individu merasa memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaannya, sehingga akan sangat sulit untuk melepaskan dirinya dari pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini sangat menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan di perusahaan *startup* tersebut sangat tinggi dan hal ini pun mempengaruhi pada aspek kepuasan dan kinerja para karyawan.

Mengacu pada hasil data penelitian yang telah didapat, dengan tingginya aspek keterlibatan karyawan, sangat mempengaruhi faktor kepuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan *startup* tersebut. Data menunjukkan bahwa dari total 22 responden, 77,3% mengatakan dirinya puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, 81,8% mengatakan suka dengan pekerjaan yang dilakukannya, 72,7% mengatakan senang bekerja di perusahaan tersebut, dan 81,8% bahkan mengatakan dirinya merasa sangat loyal dengan perusahaan tempat dirinya bekerja. Dari data tersebut dapat menunjukkan bahwa jika para karyawan sangat terlibat dalam pekerjaan yang dilakukannya, maka secara tidak langsung juga meningkatkan rasa puas karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut.

Dari kedua aspek yaitu keterlibatan dan kepuasan karyawan yang terbilang cukup tinggi dan bagus (memuaskan), juga mempengaruhi aspek kualitas kinerja karyawan terhadap perusahaan. Dari hasil data pun menunjukkan bahwa kualitas kerja para karyawan sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan (95,5%) dan para karyawan dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan hasil yang memuaskan dan dalam kurun waktu tertentu dengan baik (100%). Dari data yang telah dipaparkan terkait ketiga aspek tersebut menunjukkan bahwa adanya korelasi atau keterkaitan satu sama lain dalam salah satu perusahaan *startup*.



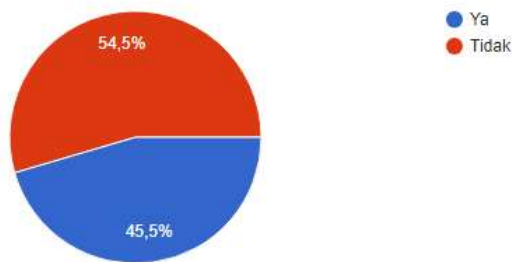
Gambar 6. Grafik Data Terhadap Aspek Keterlibatan, Kepuasan, dan Kinerja Karyawan  
Sumber: Data Penelitian

Berdasarkan data grafik diatas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan di salah satu perusahaan *startup* mencapai 90,9%, tingkat kepuasan para karyawan mencapai 77,3%, dan kinerja karyawan mencapai 95,5%. Dapat disimpulkan secara garis besar bahwa keterlibatan, kepuasan, dan kinerja para karyawan di salah satu perusahaan *startup* sangat baik dan positif. Ketiga aspek tersebut pun pada dasarnya saling berkaitan satu sama lain dalam suatu perusahaan maupun organisasi, sehingga perlunya diperhatikan oleh beberapa pihak seperti bidang sumber daya manusia (SDM) untuk terus dapat mempertahankan ketiga aspek tersebut agar tidak menurun produktivitas maupun kinerja para karyawannya.

Namun di sisi lain, tentu beberapa permasalahan dapat saja terjadi walaupun semua aspek dalam suatu perusahaan sudah terpenuhi, terlebih untuk para karyawannya. Adapun salah satu contoh permasalahan yang seringkali terjadi saat ini adalah terkait *burnout* para karyawan. Dari hasil data penelitian pun menunjukkan bahwa 54,5% responden mengatakan masih sering merasa *burnout* saat melakukan pekerjaannya. Data tersebut pun menunjukkan bahwa walaupun tingkat keterlibatan, kepuasan, dan kinerja karyawan tinggi dalam suatu perusahaan, tidak dapat menghindari terjadinya rasa *burnout* yang seringkali dirasakan oleh para karyawan.

Saya sering merasa burnout saat melakukan pekerjaan saya saat ini

22 jawaban



Gambar 7. Data Responden Terhadap Aspek *Burnout* Kerja  
Sumber: Pie Chart Kuesioner Penelitian

Sehingga diperlukannya beberapa upaya dari pihak terkait seperti bidang SDM untuk mencegah maupun mengatasi permasalahan *burnout* yang dirasakan oleh para karyawan. Hal ini harus dilakukan untuk dapat lebih meningkatkan lagi aspek keterlibatan, kepuasan, dan kinerja para karyawan, serta agar dapat tercapai tujuan awal perusahaan. Ada beberapa hal atau umpan balik yang diutarakan oleh para karyawan sebagai responden terhadap perusahaan melalui penelitian survei yang telah dilakukan, yang mana diharapkan dapat ditingkatkan lagi oleh pihak perusahaan kedepannya, yaitu diantaranya adalah:

1) Pengambilan izin cuti

Diharapkan pihak perusahaan memudahkan proses untuk pengambilan izin cuti kedepannya.

2) Jam kerja

Managemen waktu dalam perusahaan masih dirasa tidak menentu, terlebih terkait jam lembur yang dirasa masih tidak sesuai dengan ketentuan yang ada dalam perusahaan. Diharapkan kedepannya pihak perusahaan memberlakukan jam kerja sesuai ketentuan ataupun sesuai operasional.

3) Upah atau gaji

Diharapkan pihak perusahaan dapat memberikan upah atau gaji yang sesuai, terlebih jika memberlakukan jam lembur, diharapkan ada bonus dalam upah atau gaji saat lembur. Selain itu, diharapkan juga upah atau gaji diberikan tepat waktu kedepannya.

4) Jenjang karir yang lebih luas

Diharapkan adanya kesempatan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada

setiap karyawan terkait jenjang karir yang menjanjikan untuk kedepannya, seperti diangkat menjadi karyawan tetap maupun adanya pelatihan-pelatihan yang berguna untuk pengembangan keterampilan para karyawan.

5) Lingkungan kerja

Diharapkan kedepannya lingkungan kerja lebih *support* para karyawannya dan memberikan lingkungan kerja yang sehat, seperti dengan meningkatkan atau memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai dan nyaman bagi para karyawan.

6) Kepemimpinan

Diharapkan pihak perusahaan kedepannya lebih dapat bersikap profesional saat bekerja, tidak adanya diskriminasi saat memberi *reward* kepada pegawai yang lebih senior, serta diharapkan mampu bersikap adil dan objektif dalam menilai kinerja setiap karyawan.

Pada akhirnya, dengan menggunakan metode penelitian berupa survei kepada para karyawan dalam suatu perusahaan, sangat bermanfaat untuk bidang SDM mengetahui beberapa aspek seperti tingkat keterlibatan, kepuasan, dan kinerja para karyawan. Selain itu, survei juga bermanfaat untuk memberi data terkait permasalahan atau keluhan yang dirasakan oleh para karyawan dalam perusahaan tersebut, terlebih terkait permasalahan *burnout* para karyawan yang cukup sering terjadi dan krusial, sehingga memerlukan perhatian dari beberapa pihak-pihak terkait untuk menangani masalah tersebut.

## **SIMPULAN**

Perusahaan dalam pelaksanaannya, perlu untuk memahami konsep keterlibatan, kepuasan, hingga kinerja para karyawannya. Hal ini dikarenakan ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan sangat mempengaruhi satu sama lain. Untuk dapat melihat, mengukur, maupun menilai ketiga aspek tersebut, diperlukannya sebuah metode penelitian yang dapat digunakan oleh bidang sumber daya manusia (SDM) kepada para karyawan. Salah satu contoh metode penelitian yang biasanya digunakan dalam suatu perusahaan terkait ketiga aspek tersebut adalah survei (kuesioner). Peran survei disini sangat penting untuk bidang SDM dapat melihat, mengukur, maupun menilai bagaimana hubungan aspek keterlibatan, kepuasan, dan kinerja para karyawan.

Berdasarkan hasil data penelitian yang telah didapat, menunjukkan bahwa tingkat aspek keterlibatan, kepuasan, dan kinerja karyawan di salah satu perusahaan *startup* cukup tinggi dan memuaskan, dengan masing-masing mencapai 90,9% (aspek keterlibatan), 77,3% (aspek kepuasan), dan 95,5% (aspek kinerja). Dari data yang telah didapat, dapat disimpulkan bahwa adanya keterkaitan antara ketiga aspek tersebut, yang mana jika tingkat keterlibatan karyawan tinggi terhadap pekerjaannya, maka tingkat kepuasan karyawan juga akan tinggi, sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kualitas kinerja karyawan yang tinggi juga terhadap perusahaan tempat dirinya bekerja.

Di sisi lain, dilakukannya survei pada karyawan suatu perusahaan juga untuk dapat mengetahui permasalahan atau keluhan yang dihadapi oleh para karyawan, terutama terkait lingkungan kerjanya atau terkait *burnout*. Walaupun dari data ketiga aspek tinggi dan positif, namun tentu saja suatu permasalahan tidak bisa dihindarkan. Hal ini terbukti dari hasil data penelitian yang didapat, bahwa 54,5% responden mengatakan bahwa dirinya masih sering merasa *burnout* saat melakukan pekerjaannya. Bahkan dari survei yang telah dilakukan, didapatkan juga beberapa hal yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan terkait beberapa hal, seperti upah atau gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Sehingga sangat memerlukan perhatian dari beberapa pihak terkait, misalnya dari bidang SDM untuk menangani permasalahan atau keluhan yang dirasakan oleh para karyawan tersebut. Hal ini harus dilakukan untuk dapat mencapai tujuan awal perusahaan bersama-sama.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil data penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, penulis memberikan beberapa saran, diantaranya adalah:

1. Diharapkan metode penelitian survei tersebut dapat dilakukan maupun diimplementasikan oleh seluruh perusahaan yang ada di Indonesia untuk mengetahui berbagai macam hal, mulai dari tiga aspek kerja karyawan hingga permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan, terutama berkaitan dengan lingkungan kerjanya.
2. Diharapkan kedepannya akan lebih banyak kesempatan atau wadah bagi para karyawan untuk terlibat atau menyuarakan pendapatnya, keluhan kesahnya,

maupun saran untuk perusahaan tempat dirinya bekerja.

3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji lebih dalam lagi terkait peran-peran survei terhadap ketiga aspek yang telah dijelaskan dan bagaimana implementasinya pada perusahaan *startup*, baik dari sisi positif maupun negatifnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arimby, Eriana. 2016. "Pengaruh Kompensasi Prestasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Leo Utama Motor". Skripsi tidak diterbitkan. Batam: Universitas Riau Kepulauan Batam.
- Chandani, A., Mehta, M., Mall, A., & Khokhar, V. (2016). Employee engagement: A review paper on factors affecting employee engagement. *Indian Journal of Science and Technology*.
- Endri, E., Utama, A. P., Aminudin, A., Effendi, M. S., Santoso, B., & Bahiramasyah, A. (2021). Coal price and profitability: Evidence of coal mining companies in Indonesia. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(5), 363-368.
- Fitri, L. K., & Santoso, B. (2024). Motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Melanjutkan Pendidikan (Studi Kasus Pada ASN Pengadilan Agama Teluk Kuantan). *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(2), 333-342.
- Hodges, J. (2018). *Employee engagement for organizational change: The theory and practice of stakeholder engagement*. Routledge.
- Lestari & Santoso, B. (2024). Peranan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Seluma, Provinsi Bengkulu. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(2), 357-368.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17-34.
- Macey, W. H., & Fink, A. A. (Eds.). (2020). *Employee surveys and sensing: Challenges and opportunities*.
- Maidiana, M. (2021). Penelitian survey. *ALACRITY: Journal of Education*, 20-29.
- Mangundjaya, W. L. (2014). The role of employee engagement on the commitment to change (During large-scale organizational change in Indonesia). *International Journal of Multidisciplinary Thought*, 4(1), 375.
- Marshel, D. & Santoso, B. (2024). Pengaruh Pembelian Impulsif Terhadap Tingkat Kunjungan Ulang Di Alfamart Raya Cemplang Cibungbulang Bogor Barat. *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen*, 1(2), 263-280.



- Maylett, T., & Warner, P. (2014). *Magic: Five keys to unlock the power of employee engagement*. Greenleaf Book Group.
- Mone, E., London, M., & Mone, E. M. (2018). *Employee engagement through effective performance management: A practical guide for managers*. Routledge.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Munfaridi, M., & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 36-46.
- Noviana, M., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Bonus Dapat Memotivasi Kerja CV. Auto Bearing Di Dalam Divisi Penjualan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(2), 473-486.
- Nuraeni, N., & Santoso, B. (2024). Peranan Manajemen Persediaan Bahan Baku terhadap Penjadwalan Produksi PT XYZ. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(2), 379-394.
- Paramita, D., & Santoso, B. (2024). Analisis Peran Shift Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari departemen Store IP Palembang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(2), 369-378.
- Patonangi, A., & Gustomo, A. (2018). Improving Aon Hewitt Indonesia Employee Engagement Survey Product Using Engagement-Job Burnout Model. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(3), 251-262.
- Putri, G.T.M. & Santoso, B. (2024). Sistem Investasi di Indonesia. *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen*, 1(2), 303-316.
- Rahmadita, V. F., & Santoso, B. (2024). Strategi Pengembangan Usaha Kecil Cromboloni Pada Perusahaan Kueku Bakery Kota Malang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(2), 317-332.
- Rupini, Cokorda. 2015. "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Keterlibatan dan Kinerja Karyawan" (online), diakses 05 Desember 2017.
- Santoso, B., & Legowo, N. (2014). Faktor-faktor kesuksesan e-learning dalam meningkatkan proses belajar mengajar di SMA Budi Mulia Karawang. *Online at: <https://www.academia.edu/34714944>*.
- Santoso, B., Fatchurohin, N. R., Asnada, R. T., & Nurdin, M. A. (2022). The Role of Community Service in Post-Covid-19 Economic Recovery Through Msme Program. *Gema Ekonomi*, 11(1). <https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/1781>
- Santoso, B., Luqman Hakim, L., & Yuli Zain, Y. Z. (2023). Valuation of Efficiency Value and Its Implications on Return On Assets of Sharia Commercial Banks in Indonesia. *Seybold Report*, 18(9), 778-798.
- Santoso, B., Sidharta, E. A., & Wardini, A. K. (2020). The impact of fundamental factors on stock return of the engineering and construction services company. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 16(2), 158-170.

**Ahmad Fadel Khawari, Bambang Santoso**

Pengaruh Survei Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan *Start Up*

Satriadi, S., Santoso, B., Susilo, N., Pratiwi, A., & Silvia, S. (2022). Pengembangan UMKM Nuri's Cakes and Cookies Melalui Teknik Digital Payment dengan Aplikasi Pembayaran QRIS. *Community: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(2), 29-36.

Septiani, L., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Marketplace Tokopedia Terhadap Peningkatan Penjualan Di Toko RMX Purwokerto. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(2), 343-356.

Shuck, B. (2019). *Employee engagement: A research overview*. Routledge.

Sulistyorini, E., Sudarmi, S., & Jati, E. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi*, 24(1), 1-7.