
Pengaruh Teknologi Informasi, Stres Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* di Masa Pandemi Covid19 (Studi Kasus PT “X”)

Putrianti Sulistyojati

STIE Indonesia Banking School

Antyo Pracoyo*

STIE Indonesia Banking School

Paulina Harun

STIE Indonesia Banking School

Soelaiman Rasyid

STIE Indonesia Banking School

Abstract

The company's readiness to conduct business in the midst of a pandemic is a big challenge for all businessman in the world including Indonesia and especially in Jakarta as a business center in Indonesia. Not only must maintain business in times of pandemic, but also must struggle with new things related to technology such as providing internet networks for work-at-home facilities, procedures to coordinate using technology and others. This study aims to examine the effect of information technology, job stress and financial compensation on employee performance through employee engagement as an intervening variable. The sample in this study consisted of 109 respondents who were permanent employees of PT X. The method of analysis used was Structural Equation Modeling (SEM).

The results of this study indicate the results of a positive influence between information technology and employee performance. Job stress has no positive and insignificant effect on employee performance. Financial compensation is proven to have no positive and insignificant effect on employee performance. Information technology is proven to have no positive and significant effect on employee engagement. Work stress was proven to have no positive and significant effect on employee engagement. Financial compensation has a positive but insignificant effect on employee engagement. Employee engagement has a positive and significant impact on employee performance. Information technology has no significant effect on employee performance through employee engagement. Job stress has no significant effect on employee performance through employee engagement. Financial compensation has a positive effect on employee performance through employee engagement.

Keywords

information technology; job stress; financial compensation; employee performance; employee engagement

Pendahuluan

COVID-19 telah membawa perubahan nyata dan tiba-tiba bagi kehidupan sosial, ekonomi dan bisnis dunia, tidak terkecuali di Indonesia. Dengan diberlakukannya kebijakan beraktifitas produktif dari rumah, bagi dunia bisnis seolah-olah terjadi “revolusi” digital yang terjadi dalam hitungan semalam. Tiba-tiba bisnis dilakukan secara *virtual* dengan memaksimalkan kecanggihan teknologi yang dimiliki.

*) Corresponding Author

Perkembangan teknologi informasi (TI) sangat pesat saat ini, teknologi informasi diperlukan untuk mengolah data, memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, relevan, akurat dan tepat waktu. Data dan informasi yang dihasilkan tersebut akan membantu manajemen perusahaan untuk mengambil keputusan yang tepat dan cepat mengenai strategi bisnis perusahaan. Pada dasarnya, penerapan teknologi informasi di dalam perusahaan menggunakan seperangkat unit komputer untuk melakukan olah data, sistem jaringan yang menghubungkan antara perangkat komputer yang satu dengan yang lain di dalam suatu jaringan yang dimiliki oleh perusahaan dan informasi serta data yang ada di dalamnya dapat di akses secara umum di dalam perusahaan sesuai dengan tingkat kepentingan masing-masing karyawan (Muzakki, at.al. 2016).

Karakter personal karyawan akan mempengaruhi cara karyawan dalam mengelola stres yang dihadapinya, jika karyawan dapat mengelola stres yang diterimanya dengan baik maka akan memiliki pengaruh positif terhadap pekerjaannya, masalah yang dihadapi dan terhadap keberadaan dari orang-orang yang ada disekitarnya. Sebaliknya, jika seseorang tidak dapat mengelola stres kerjanya dengan baik, maka akan berakibat negatif terhadap kinerja karyawan dan terhadap lingkungan di sekitarnya. Salah satu efek dari pengelolaan stres kerja yang tidak baik adalah meningkatnya kasus perceraian selama periode bekerja dari rumah.

Kompensasi adalah alat penjaga kelangsungan hidup yang dapat menentukan status sosial (Afrida, et.al, 2014). Oleh karena itu faktor lain yang tidak kalah penting yang dapat mempengaruhi *employee engagement* kepada perusahaan adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dan tidak dapat dipungkiri lagi bahwa kompensasi finansial di masa pandemi ini menjadi prioritas utama karyawan dan anggota keluarganya untuk bertahan hidup.

Employee engagement adalah sikap positif yang dipegang oleh karyawan perusahaan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan tersebut (Ariani, 2013). Tingkat *employee engagement* kepada perusahaan akan secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan (Azizah, 2015). Komponen pengukuran *employee engagement* sangat banyak dan bervariasi, pada kajian ini komponen stres kerja dan kompensasi finansial serta penggunaan teknologi informasi dipilih menjadi bagian penting. Oleh karena itu perlu untuk mengetahui tingkat *employee engagement* di masa pandemi saat ini, untuk melihat peningkatan kinerja karyawan yang akan berkaitan langsung dengan produktifitas perusahaan.

PT “X” merupakan perusahaan yang bergerak di penyedia jasa Teknologi, Komunikasi dan Informasi yang telah berdiri sejak tahun 1999. Tuntutan dan kebutuhan akan teknologi dan informasi yang kuat mendorong PT “X” untuk menjadi aggregator utama yang memiliki kapabilitas teknologi informasi yang lebih strategis didalam mengelola kebutuhan teknologi informasi bagi nasabahnya.

Pada masa pandemi, PT “X” menjadi satu satunya tumpuan dari seluruh perusahaan di bawah naungan PT “Y” dalam membantu menjalankan bisnisnya dengan menggunakan kecanggihan teknologi. Perubahan strategi bisnis berdasarkan data yang diterima oleh PT “Y” sebagai induk perusahaan, 60% dibelanjakan ke penyedia layanan. Hal ini secara langsung berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh Karyawan PT “X” di masa pandemi ini. Berdasarkan data bulan September 2020 PT “X” mempunyai 109 karyawan. Ketika muncul beragam inisiatif-inisiatif baru dari perusahaan dibawah group PT “Y”, maka hampir semua karyawan tenggelam dalam kesibukannya untuk memenuhi kebutuhan bisnis perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Teknologi Informasi

Dalam sistem teknologi informasi diperlukan sarana pendukung untuk mendukung pekerjaan karyawan untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Sarana pendukung adalah semua jenis peralatan perlengkapan kerja dan seluruh fasilitas yang berfungsi untuk mendukung keberlangsungan pekerjaan untuk memajukan kepentingan organisasi atau perusahaan. Teknologi informasi merupakan sarana pendukung pekerjaan yang memiliki peran yang sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap organisasi atau perusahaan di masa saat ini. Teknologi informasi baik perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) memiliki fungsi untuk

melakukan pemrosesan dan penyimpanan informasi dan sebagai bagian dari teknologi komunikasi untuk menyampaikan dan menyebarkan informasi (Sugiyono, 2018; Moenir, 2014)

Stres Kerja

Stres merupakan suatu kondisi yang tidak nyaman yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir seseorang dan kondisi seorang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya akibat dari hal ini pada diri karyawan akan muncul berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka, Karyawan menjadi gampang marah, agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Handoko, 2001).

Sangat sulit untuk mendefinisikan stres kerja, karena pengelolaan stres berbeda-beda antara individu yang satu dengan individu yang lain. Pada dasarnya, stres kerja dapat terjadi jika terdapat benturan yang ada di dalam diri karyawan dengan yang dihadapi di dalam pekerjaan dan lingkungannya yang dapat mempengaruhi emosi seorang individu, cara berfikir individu dan kondisi seorang karyawan (Handayani, 2013).

Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2006). Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan dan individu, kompensasi akan mencerminkan ukuran nilai karyawan atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan selama bekerja untuk mendapatkan suatu nilai tertentu bagi diri karyawan sendiri, di dalam keluarga maupun di dalam masyarakat (Handoko, 2001).

Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok (*base payment*): upah, gaji, dan kompensasi variabel: insentif dan bonus. Kompensasi langsung adalah berupa (Bangun, 2012): Perlindungan umum, berupa jaminan sosial, pengangguran dan cacat; Perlindungan pribadi, berupa pensiun, tabungan, pesangon tambahan, dan asuransi; Bayaran tidak masuk kantor, berupa: pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan, acara pribadi; Tunjangan siklus hidup, berupa bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan.

Keterikatan Karyawan

Employee Engagement merupakan sebuah pernyataan psikologis dari karyawan dimana karyawan memiliki ketertarikan untuk ikut serta dan peran serta aktif dalam menentukan kesuksesan perusahaan dan karena ketertarikan tersebut membuat karyawan mempunyai keinginan dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi melebihi dari apa yang diharapkan oleh Perusahaan. Dengan ketertarikan yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaannya akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya yang telah di rancang sebelumnya (Yuswardi, 2019).

Terdapat 3 (tiga) jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement* (Gallup Organization, 2004; Lewiuci & Mustamu, 2016) yaitu: *Engaged Karyawan yang engaged* (terikat) merupakan seorang karyawan yang memiliki keterikatan yang sangat tinggi ke dalam organisasi atau perusahaannya. Karyawan dengan keterikatan yang tinggi akan memberikan kontribusi terbaiknya dan mampu mengembangkan potensinya secara maksimal untuk berkembang bersama-sama organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja; *Not Engaged*. Karyawan kategori ini cenderung memiliki fokus terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya saja, mereka cenderung menunggu pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan tidak mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dijalannya; *Actively Disengaged*. Karyawan kategori ini adalah karyawan yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

Kinerja Karyawan

Arti kata kinerja berasal dari kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan (Moeherionto, 2012) Menurut oxford dictionary, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Hipotesis

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya menemukan adanya hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap penggunaan teknologi informasi dan kemanfaatan dengan kinerja karyawan di PT TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya. Oleh karena itu pihak perusahaan disarankan untuk dapat mempertahankan dan harapkan terus meningkatkan pelayanan terhadap kemanfaatan penggunaan teknologi informasi, karena terbukti Variabel tersebut memiliki Variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Muzakki, 2016).

H₀₁: Teknologi Informasi tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa Stres kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat BLUD RSJA. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja perawat BLUD RSJA (Muttaqillah, Lubis, & Majid, 2015).

Penelitian lain dari, menunjukkan bahwa kompetensi emosional dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja *collector*. Oleh karena itu penting bagi para manajer untuk membantu para *collector* yang ada di bawah koordinasinya untuk menanggulangi stres kerja yang dihadapi oleh *collector* dengan tujuan meningkatkan kinerja dari *collector* (Andriani, 2012).

H₀₂: Stres Kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan untuk karyawan setelah karyawan menyelesaikan tugasnya. Kompensasi finansial dapat diberikan dalam bentuk gaji/upah, bonus/komisi, jaminan sosial, upah lembur.

Berdasarkan penelitian lain menggunakan analisis regresi linier, terdapat hasil yang signifikan dan positif secara simultan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan aspek yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT Bambang Djadja. Oleh karena itu, kompensasi yang diterima diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Indrasari, 2019).

H₀₃: Kompensasi Finansial tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukkan jika sarana pendukung teknologi informasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja maupun kinerja SDM. Teknologi merupakan salah satu sarana pendukung yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Ada kemungkinan kinerja SDM dipengaruhi oleh sarana pendukung lainnya. Sehingga secara tidak langsung hal ini menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* (Sugiyanto & Santoso, 2018).

H₀₄: Teknologi Informasi tidak mempengaruhi *employee engagement*

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Penelitian lain menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Stres Kerja terhadap *employee engagement* pada PT Ara Shoes Semarang. *Employee engagement* merupakan suatu perasaan, pembicaraan, serta tindakan manusia yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Dimana perasaan, pembicaraan dan tindakan ini dibentuk melalui suatu Stres kerja, apabila Stres Kerja ini baik dan nyaman maka akan menimbulkan perasaan senang, pembicaraan serta tindakan yang baik dan menyenangkan, dan sebaliknya (Prabowo & Fathoni, 2017).

H₀₅: Stres kerja tidak mempengaruhi *employee engagement*

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Employee Engagement*

Permasalahan kompensasi terbukti tidak mempengaruhi tingkat *employee engagement* para dosen. Hal ini diduga disebabkan oleh kompensasi bukanlah suatu hal yang sangat penting untuk tetap bertahan berada di dalam institusi namun hal ini juga tidak menjadi jaminan tingkat *employee engagement* Dosen ITB juga menjadi baik (Wulandari & Gustomo, 2011).

Pada penelitian lain yang dilakukan Hotel Ibis Style Surabaya, kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* (Susanto, Suryamarchia, & Widjaja, 2016).

H₀₆: Kompensasi Finansial tidak berpengaruh positif terhadap *employee engagement* di masa pandemi.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pendorong *employee engagement* berpengaruh langsung terhadap indikator *employee engagement* dan seluruh indikator *employee engagement* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT Telkom Bandung (Azizah & Gustomo, 2015). Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu serta kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis penelitian yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₀₇: *Employee engagement* tidak mempengaruhi kinerja karyawan di masa pandemi.

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement*

Teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan Teknologi informasi komunikasi sebagai variabel independent memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement* (Fitriyani, 2018; Adam, 2020). Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu serta kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis penelitian yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₀₈: Teknologi Informasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui *Employee Engagement*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement*

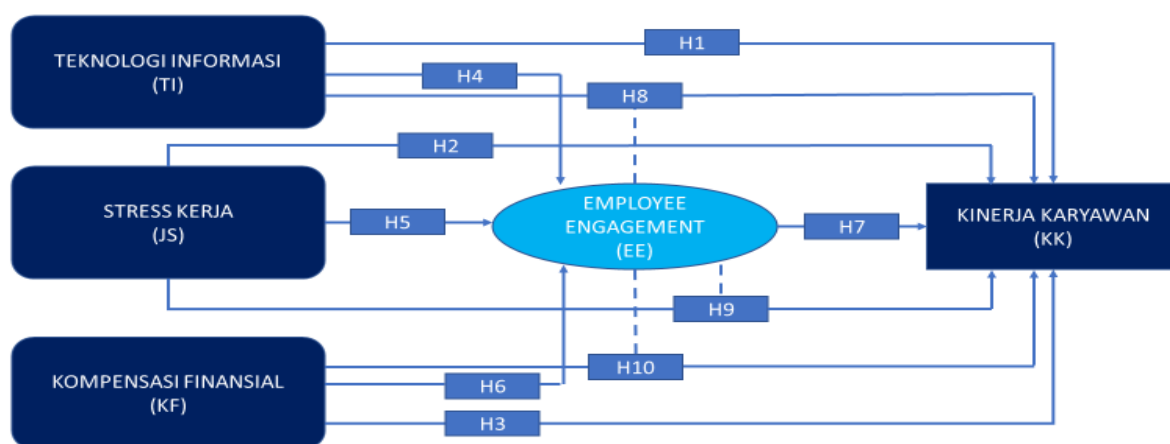
Perubahan cara kerja dan pola kerja selama pandemi seringkali membuat karyawan diberbagai jenjang jabatan menjadi lebih mudah mengalami stress kerja. Pekerjaan bisa menjadi faktor utama dalam mempengaruhi tingkat stress karyawan namun bisa juga menjadi faktor tidak utama. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja yang berarti bahwa jika stress kerja meningkat maka kinerja karyawan akan semakin menurun (Sadiartha dan Suwandhana, 2020).

H₀₉: Stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui *Employee Engagement*.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement*

Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*. Semakin tinggi kompensasi finansial karyawan maka akan semakin tinggi kinerja dan *employee engagement* karyawan terhadap Perusahaan (Thesiasari, 2019).

H₀₁₀: Kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui *Employee Engagement*.



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Adapun yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah karyawan tetap PT X. Penelitian ini akan mengambil fokus permasalahan kepada pengaruh teknologi informasi, stres kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement di masa pandemi COVID-19. Desain penelitian merupakan suatu rancangan yang terdiri dari pengumpulan, pengukuran dan analisis daya yang berasal dari pertanyaan yang telah di susun dengan tujuan dari penelitian sebelumnya (Bougie, 2013). Pada penelitian ini, menggunakan skala likert enam skala yang terdiri dari: sangat tidak setuju; Tidak Setuju; Agak Tidak Setuju; Agak Setuju; Setuju; Sangat Setuju.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel & Definisi	Alat Ukur	Skala Ukur
<p>Teknologi Informasi Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi</p> <p>(Kadir & Triwahyuni, 2003:2) (Muzakki,2016)</p>	<p>TI1: Penggunaan teknologi ditempat kerja saya mudah dipelajari. TI2: Penggunaan teknologi informasi membuat pekerjaan saya menjadi lebih cepat. TI3: Penggunaan teknologi informasi memudahkan Saya dalam melakukan pekerjaan dari rumah. TI4: Penggunaan teknologi informasi memudahkan Saya berkolaborasi dengan atasan Saya. TI5: Penggunaan teknologi informasi memudahkan Saya berkolaborasi dengan rekan kerja Saya.</p> <p>(Jogiyanto,2007:115).</p>	<p><i>Likert 1-6</i></p>
<p>Stres Kerja stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan</p> <p>Greenberg (Setiyana, V. Y. 2013: 384)</p>	<p>JS1: Seringkali waktu kerja membuat Saya frustrasi dan marah. JS2: Saya sering kali merasa dibawah tekanan ketika di tempat kerja. JS3: Ketika saya di tempat kerja, sering merasa tegang atau gelisah. JS4: Saya biasanya tenang dan santai dalam ketika sedang bekerja. JS5: Ada banyak aspek dari pekerjaan saya yang membuat saya kecewa.</p> <p>(Lambert et.al.,2007)</p>	<p><i>Likert 1-6</i></p>
<p>Kompensasi Finansial Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan</p> <p>(Hasibuan, 2016)</p>	<p>KF1: Nilai gaji dan tunjangan lain yang saya terima sudah sesuai dengan kontribusi saya. KF2: Saya yakin, kesuksesan perusahaan akan berpengaruh terhadap nilai kompensasi yang saya terima. KF3: Kinerja saya berpengaruh terhadap kompensasi saya KF4: Program tunjangan perusahaan ini memenuhi kebutuhan saya dan keluarga saya dengan baik. KF5: Saya menerima penurunan pendapatan sebagai dampak dari pandemic covid-19.</p> <p>(Notoadmojo ,2009:188)</p>	<p><i>Likert 1-6</i></p>

<p>Kinerja Karyawan Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi</p> <p>(Brahmasari & Suprayetno, 2008)</p>	<p>KK1: Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan uraian tugas yang dimiliki. KK2: Melakukan pekerjaan sesuai dengan standart kinerja perusahaan. KK3: Saya bertanggung jawab atas perkerjaan yang saya lakukan. KK4: Saya tidak pernah mengabaikan pekerjaan yang dimiliki. KK5: Saya berhasil melakukan tugas-tugas penting.</p> <p>(Onne & Yperen, 2004)</p>	<p>Likert 1-6</p>
<p>Employee Engagement <i>Employee Engagement</i> adalah keterikatan karyawan (<i>employee engagement</i>) adalah keterlibatan karyawan secara emosional, motivasi kognitif, dan mengetahui visi perusahaan serta peran spesifik dalam mewujudkan visi perusahaan.</p> <p>(Shane & Von Glinow, 2010)</p>	<p>EE1: Saya tahu apa yang diharapkan perusahaan dari pekerjaan saya. EE2: Saya memiliki materi pekerjaan dan peralatan kerja yang baik untuk menjalankan pekerjaan saya. EE3: Saya memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik yang dapat saya lakukan. EE4: dalam 7 hari terakhir saya menerima pengakuan dan pujian atas pekerjaan saya; EE5: Atasan saya tampak peduli terhadap saya sebagai pribadi. EE6: Pendapat saya diperhitungkan di tempat kerja saya. EE7: Ada seseorang di tempat kerja saya yang mendorong perkembangan karir saya. EE8: Misi perusahaan membuat pekerjaan saya tampaknya penting; EE9: Rekan kerja saya memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas. EE10: Saya memiliki teman dekat di tempat kerja. EE11: Dalam enam bulan terakhir, seseorang ditempat kerja Saya membicarakan mengenai kemajuan pengembangan diri Saya. EE12: Dalam satu tahun terakhir, Saya diberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang.</p> <p>(The Gallup Q12 Index)</p>	<p>Likert 1-6</p>

Hasil dan Pembahasan

Penelitian menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) untuk analisis data. Dalam penelitian ini penentuan sampel akan ditentukan secara probabilitas (*Probability Sampling*) dengan menggunakan metode sampel secara acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Dalam penelitian ini, teknik untuk pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin dalam (Sugiyono, 2009), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 85.6 responden dan dibulatkan ke atas menjadi 100 responden. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan 100 responden.

Analisis Pre-Test

Pada penelitian ini akan dilakukan uji validitas menggunakan data pretest sebanyak 30 responden. Dari hasil uji validitas dapat dilihat dari nilai *Kaiser meyer olkin*, *measure of sampling adequacy*, *barlett's test of*

Tabel 2. Hasil Pre-test Uji Validitas

Variabel Laten	Indikator	KMO	SIG	MSA	Factor Loading	Kriteria
Nilai Yang Disyaratkan		≥ 0.5	< 0.5	≥ 0.5	≥ 0.5	
Teknologi Informasi	TI1	0,744	0	.699 ^a	0,833	Valid
	TI2			.776 ^a	0,666	Valid
	TI3			.769 ^a	0,935	Valid
	TI4			.800 ^a	0,914	Valid
	TI5			.694 ^a	0,913	Valid
Stres Kerja	JS1	0,772	0	.838 ^a	0,499	Valid
	JS2			.794 ^a	0,85	Valid
	JS3			.717 ^a	0,94	Valid
	JS4			.775 ^a	0,911	Valid
	JS5			.841 ^a	0,649	Valid
Kompensasi Financial	KF1	0,821	0	.803 ^a	0,808	Valid
	KF2			.876 ^a	0,809	Valid
	KF3			.809 ^a	0,874	Valid
	KF4			.835 ^a	0,907	Valid
	KF5			.790 ^a	0,855	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,685	0	.946 ^a	0,711	Valid
	KK2			.624 ^a	0,913	Valid
	KK3			.954 ^a	0,838	Valid
	KK4			.559 ^a	0,761	Valid
	KK5			.613 ^a	0,959	Valid
Employee Engagement	EE1	0,707	0	.678 ^a	0,834	Valid
	EE2			.900 ^a	0,911	Valid
	EE3			.715 ^a	0,804	Valid
	EE4			.692 ^a	0,753	Valid
	EE5			.600 ^a	0,755	Valid
	EE6			.738 ^a	0,713	Valid
	EE7			.729 ^a	0,717	Valid
	EE8			.792 ^a	0,865	Valid
	EE9			.744 ^a	0,776	Valid
	EE10			.617 ^a	0,726	Valid
	EE11			.665 ^a	0,675	Valid
	EE12			.632 ^a	0,825	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 22

sphericity, anti-image matrices, total variance explained dan faktor *loading of component matrix*. Perangkat lunak yang digunakan adalah SPSS 22.

Berdasarkan hasil olahan data pre-test untuk uji validitas data didapatkan bahwa semua indikator telah memenuhi nilai yang disyaratkan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa semua variabel dinyatakan valid. Oleh karena itu tidak ada satupun alat ukur yang dihapuskan dalam penelitian ini, dan dapat digunakan pada tahap penelitian selanjutnya.

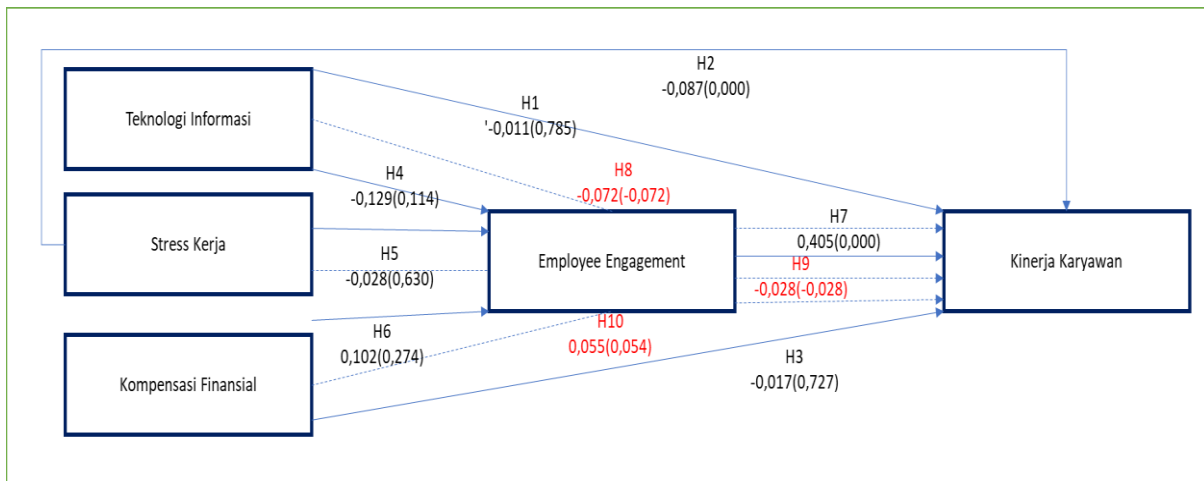
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana setiap variabel konsisten atau reliable. Secara umum untuk batas nilai reliabilitas >0.60 dianggap buruk, untuk kisaran 0.70 dapat diterima dan >0.80 dikatakan baik (Sekaran & Bougie, 2010: 157-163). Secara lebih lengkap hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2.

Berdasarkan hasil pengolahan seperti tercantum pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas > 0.8. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa jika indikator kuesioner yang sama ditanyakan ke responden yang berbeda hasilnya akan cenderung tetap dan konsisten.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alfa ≥ 0,7	Kriteria
Teknologi Informasi	,879	Reliable
Stres Kerja	,833	Reliable
Kompensasi Financial	,896	Reliable
Kinerja Karyawan	,889	Reliable
Employee Engagement	,929	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data, SEM



Sumber: hasil olahan data

Gambar 2. Hasil Pengolahan data

Analisis Ringkas

Secara grafis hasil pengolahan data dapat dilihat pada Gambar 2.

Hasil dari kajian ini untuk hipotesis 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 dan 10 untuk PT “X” sesuai dengan hipotesis dari penelitian penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai acuan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nomor urutan hipotesis sebagaimana penjelasan di bawah ini:

- 1) adanya pengaruh positif antara teknologi informasi dan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzakki et.al, tahun 2016 pada kinerja karyawan di PT TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya.
- 2) Stres kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Muttaqillah, Lubis, & Majid, 2015, bahwa Stres kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat BLUD RSJA.
- 4) Teknologi informasi terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil kajian dari Sugiyanto & Santoso, 2018 menyatakan bahwa Teknologi merupakan salah satu sarana pendukung yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Ada kemungkinan kinerja SDM dipengaruhi oleh sarana pendukung lainnya. Sehingga secara tidak langsung hal ini menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.
- 5) Stres kerja terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Prabowo & Fathoni, 2017 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Stres Kerja terhadap *employee engagement* pada PT Ara Shoes Semarang. *Employee engagement* merupakan suatu perasaan, pembicaraan, serta tindakan manusia yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Dimana perasaan, pembicaraan dan tindakan ini dibentuk melalui suatu Stres kerja, apabila Stres Kerja ini baik dan nyaman maka akan menimbulkan perasaan senang, pembicaraan serta tindakan yang baik dan menyenangkan, dan sebaliknya (Prabowo & Fathoni, 2017).
- 6) Kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian oleh Susanto, Suryamarchia, & Widjaja, 2016 di Hotel Ibis Style Surabaya, kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.
- 7) *Employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Azizah & Gustomo, 2015 bahwa *employee engagement* berpengaruh langsung terhadap indikator *employee engagement* dan seluruh indikator *employee engagement* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT Telkom Bandung.

8) Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*. Hal ini sejalan dengan kajian yang dilakukan oleh Fitriyani, 2018; Adam, 2020, bahwa Teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan Teknologi informasi komunikasi sebagai variabel independent memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*.

10) Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thesiasari, 2019.

Namun demikian terdapat dua hipotesis dari variabel yang digunakan mempunyai hasil berbeda dengan penelitian sebelumnya yakni:

3) kompensasi finansial terbukti tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indriasari et al., 2019, di PT Bambang Djaja, menggunakan analisis regresi linier, terdapat hasil yang signifikan dan positif secara simultan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan aspek yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi yang diterima diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

9) Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Sadiarta & Suwandhana, 2020 memperoleh hasil bahwa pekerjaan bisa menjadi faktor utama dalam mempengaruhi tingkat stress karyawan namun bisa juga menjadi faktor tidak utama. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja yang berarti bahwa jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari survey pada 100 karyawan PT "X" maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Stres Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kompensasi finansial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Teknologi informasi terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*
5. Stres kerja terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
6. Kompensasi finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *employee engagement*
7. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*.
9. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*.
10. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*.

Saran

Adapun saran dari penelitian ini dikelompokkan menjadi dua bagian yakni saran untuk PT "X" dan saran untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Penerapan kebijakan bekerja dari rumah memaksa setiap orang yang ada di dalam perusahaan untuk bekerja dengan mengandalkan teknologi untuk berkolaborasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian, penggunaan teknologi informasi yang diberikan oleh Perusahaan untuk karyawannya sudah dinilai cukup baik oleh karyawan.

Beberapa indikator yang harus ditingkatkan yaitu terkait sosialisasi atau pelatihan terhadap fitur-fitur yang digunakan untuk membantu kolaborasi karyawan. Karena jika dilihat dari rata-rata usia karyawan PT X hampir 60% berada di kelompok usia lebih dari 40 tahun yang kemungkinan memiliki keterbatasan dalam menggunakan fitur-fitur tersebut.

Jika sudah dilakukan sosialisasi dan pelatihan diharapkan karyawan lebih cepat dalam menyesuaikan diri terhadap kecanggihan teknologi yang digunakan.

2. Penerapan kebijakan bekerja dari rumah secara tidak langsung meningkatkan stress kerja karyawan. Karyawan tidak hanya menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab nya di perusahaan, dilain pihak karyawan juga dihadapkan pada pekerjaan rumah tangga dan problematika sekolah di rumah untuk anak anak karyawan.

Walaupun dari hasil penelitian tidak terbukti stress kerja berpengaruh terhadap kinerja dan *employee engagement*, namun yang perlu diperhatikan oleh Management adalah work life balance yang harus tetap di jaga walaupun bekerja dari rumah.

Saran yang dapat diberikan adalah memberikan waktu kerja yang fleksible (Flexible working hour) kepada karyawan dengan menilai dari hasil akhir karyawan, mengoptimalkan meeting-meeting operasional yang membutuhkan waktu yang panjang dan keputusan yang lama, memberikan kegiatan informal seperti virtual outbound, dll.

Diharapkan dengan menjalankan hal-hal tersebut diatas, karyawan dapat lebih meningkatkan produktifitasnya dan semakin memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan. Komunikasi yang sudah baik ini harus terus dilakukan walaupun masa pandemi telah berakhir.

Kompensasi finansial yang diberikan oleh Perusahaan pada masa pandemic covid 19, sudah dinilai cukup baik oleh karyawan. Namun untuk meningkatkan kinerja dan *employee engagement*, management perlu membuat suatu kebijakan *reward & management* yang *up to date*, disesuaikan dengan industri sejenis melalui benchmark dengan institusi reliabel (contoh: Tower Watson). Hal ini untuk mendapatkan kompensasi finansial yang kompetitif di pasar. Walaupun saat ini sedang pandemi dan semua bisnis sedang “jalan di tempat” namun manajemen bersama HR harus tetap menyiapkan kebijakan tersebut tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan *employee engagement*.

Saran untuk peneliti selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya diharapkan meneliti pada sektor yang sama yaitu perusahaan yang bergerak di bidang konsultan IT seperti AGIT (Astra Graphia).
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti pada perusahaan yang sama PT “X”, tidak dalam kondisi pandemi.
3. Variabel yang diteliti dapat ditambahkan dengan variabel yang terkait komponen untuk menaikan kinerja karyawan dan *employee engagement* seperti kompensasi non finansial, *training & development dan brand* perusahaan.
4. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel untuk meningkatkan *employee engagement* dan kinerja kerja yang lain seperti *Training & Development*, kompensasi non finansial dan branding di dalam kondisi tidak dalam masa pandemi. Tujuannya untuk melihat secara menyeluruh seluruh komponen engagement yang ada di perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan *employee engagement*.

Daftar Pustaka

- Alwi, S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Andriani, N. K. (2013). Pengaruh Kompetensi Emosional Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Collector. Jurnal Pendidikan Ekonomi UNDIKSHA, Vol 1, No 1, 1-5.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). Jurnal Management Diponegoro, Vol 6, No 3, 1-11.
- Ariani, D. W. (2013). The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizen Behavior and Counterproductive Behavior. International Journal of Business Administration, Vol 4, No. 2, 46-56.
- Azizah, A., & Gustomo, A. (2015). The Influence of Employee Engagement to Employee Performance at PT Telkom Bandung. Journal of Business Management, Vol 4 No. 7, 817-829.

- Azzara, C. V. (2010). *Questionnaire Design for Business Research: Beyond Linear Thinking - an Interactive Approach*. Tate Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bell, A. B. (2015). *Business Reserch Methods*. United Kingdom: Oxford University Press.
- Bougie, S. &. (2013). *Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John Wiley&sons.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 10 No 2, 124-135.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 2 No 2, 209-223.
- Fitriyani, D. (2018). Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwasraya . *Cogito Smart Journal* VOL. 4 NO.1, 160-170.
- Fitriyani, D. (2018). Effectivity Analysis of Information Technology Usage on Employee Performance PT Asuransi Jiwasraya Pontianak. *Cogito Smart Journal*, 160-170.
- Hair, J. F. (2017). *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons.
- Handayani, R., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10-16.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, R. B., & Yunus, E. (2019). Compensation, Organizational Communication and Career Path as Determinants of Employee Performance Improvement. *Humanities & Social Sciences Reviews*, Vol. 7 No. 4 (2019): July, 956-961.
- Kadir, A., & Triwahyuni, T. C. (2013). *Pengenalan Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Yogyakarta: Andi.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA* Vol 4 No 2, 101-107.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Malhotra, N. K. (2010). *Riset Pemasaran (Marketing Research) (Edisi 4 Jilid 1)*. New Jersey: Indonesia: PT Indeks.
- Malhotra, N. K., & Birks, D. F. (2012). *Marketing Research: An Applied Approach 3rd European Edition*. Harlow, England: Prentice-Hall.
- Moeharionto. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 108-122.
- Murni, S. W., Nurdin, S., & Nurbaity, n. (2019). Identifikasi Masalah Stres Kerja Karyawan Dan Upaya Penanggulangannya. *Jurnal Bimbingan Konseling Universitas Syiah Kuala*, 1-8.
- Mustakini, J. H. (2010). *Sistem Informasi Teknologi*. Yogyakarta: Yogyakarta: Andi Offset.
- Mustofa, B. (2009). *Pedoman Menulis Proposal Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Panji Pustaka.
- Muttaqillah, Lubis, A. R., & Majid, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Serta Implikasinya Pada Kinerja Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa (BLAUD RSJ) Aceh. *Jurnal Management Pasca Sarjana Universitas Syiah Kualam* Vol 4 No 1, 144-153.
- Muzakki, M. H. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 39 No.2, 169-175.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Onne, J., & Yperen, N. W. (2004). Employees' Goal Orientations, The Quality of Leader-Member Exchange, And The Outcomes Of Job Performance And Job Satisfaction. *Academy of Management Journal* Bol 47 No. 3, 368 - 384.
- Prabowo, N. S., & Fathoni, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhdapa Engagement Employee Dengan Turn Over Intention Sebagai Variable Intervening Pada PT ARA Shoes Semarang. *Journal of Management*, Vol.3 No. 3, 1-7.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Management & Kewirausahaan* Vol 13 No 1, 40-45.

- Santoso, S. (2018). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan Amos 24*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Setiyana, V. Y. (2013). Forgiveness dan Stres Kerja Terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 376-396.
- Shane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. New York: The McGraw-Hill Company.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyanto, & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 76-92.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susanto, F., Suryamarchia, G., & Widjaja, D. C. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement di Hotel Ibis Style Surabaya. *Jurnal Hospitality & Management Jasa*, Vol 4, No. 2, 552-566.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *AGORA Vol. 7, No. 1*, 1-6.
- Syah, H. (2013). Pengaruh Kompetensi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Management Vol, No 2*, 462-471.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah MOTHER and BABY). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol 4 No. 2*, 41-55.
- Wijanto, S. H. (2008). *Structural equation modeling dengan lisrel 8.8 konsep dan tutorial (first edit)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wijayanti, R., & Paramita, D. (2014). Timeless Sebagai Variable Intervening Untuk Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Respon Laba. *Jurnal WIGA Vol. 4 No. 1*, 34-42.
- Wilkinson. (2000). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga.
- Wulandari, P., & Gustomo, A. (2011). Analisis Pengaruh Total Returns terhadap Tingkat Engagement Dosen Institut Teknologi Bandung. *Journal of Technology Management*, 281 - 298.
- Yuswardi, Y. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan Pada Hotel Berbintang di Batam. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Vol 2, No 2*, 194-205.

