

The Role of Employee Engagement in Improving Performance in PT. Bukit Karomah Jaya Panjalu Ciamis

Wahdan Budi Setiawan^{1*}, Melsa Agenta²

STIE Latifah Mubarokiyah Suryalaya

Corresponding Author: Wahdan Budi Setiawan Baleh1978@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Keterikatan Karyawan, Kinerja Karyawan

Received : 5 March

Revised : 19 April

Accepted: 23 May

©2024 Setiawan, Agenta: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The influence of employee engagement on employee performance at PT. Bukit Karomah Jaya Panjalu Ciamis is the subject of this research. This research is descriptive quantitative research with a sample of 47 people. Saturated sampling or census is used for sampling. Instrument test, normality test, simple regression analysis, correlation coefficient test, and coefficient of determination test are the analytical tools used. Researchers also tested the hypothesis with the t test. The results of the hypothesis testing analysis show that employee involvement influences PT performance. Karomah Jaya Hill Panjalu Ciamis. The coefficient of determination (R^2), found through calculations, is 0.374. This suggests that employee performance is influenced by their engagement, as well as other variables not mentioned here that influence others

Peran Employee Engagement dalam Meningkatkan Kinerja di PT. Bukit Karomah Jaya Panjalu Ciamis

Wahdan Budi Setiawan^{1*}, Melsa Agenta²

STIE Latifah Mubarokiyah Suryalaya

Corresponding Author: Wahdan Budi Setiawan Baleh1978@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Keterikatan Karyawan, Kinerja Karyawan

Received : 5 March

Revised : 19 April

Accepted: 23 May

©2024 Setiawan, Agenta: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Karomah Jaya Panjalu Ciamis adalah subjek penelitian ini. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan sampel 47 orang. Sampling jenuh atau sensus digunakan untuk pengambilan sampel. Uji instrumen, uji normalitas, analisis regresi sederhana, uji koefisien korelasi, dan uji koefisien determinasi adalah alat analisis yang digunakan. Peneliti juga menguji hipotesis dengan uji t. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memengaruhi kinerja PT. Bukit Karomah Jaya Panjalu Ciamis. Koefisien determinasi (R^2), yang ditemukan melalui perhitungan, adalah 0,374. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterikatan mereka, serta variabel lain yang tidak disebutkan di sini yang mempengaruhi yang lain

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting yang mendorong kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya ini dengan baik, karena pencapaian tujuan perusahaan bergantung pada kinerja sumber daya manusianya.

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku anggotanya. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab, serta standar dan tolok ukur yang disepakati antara atasan dan karyawan, mengatur partisipasi individu dalam organisasi. Standar kinerja dan tujuan kerja dibuat dengan menilai hasil kerja yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan harus percaya diri dalam melakukan pekerjaan mereka. Karena perusahaan tidak memberikan rasa aman, stres, dan kurangnya komitmen organisasi, karyawan dapat meninggalkan perusahaan (Noviansyah & Cintani, 2020). Kinerja sangat penting bagi bisnis, dan kinerja yang buruk akan berdampak pada kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan. Wibowo (2019)

Menurut Mangkunegara (2019), "Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya." Namun, Tachyani dan Setiana (2020) menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan."

Pada triwulan III tahun 2022, industri makanan dan minuman (MAMIN) Indonesia mampu tumbuh sebesar 3,57% dan mencatatkan subsektor terbesar dalam PDB industri pengolahan nonmigas sebesar 38,69%. Dengan kapasitas produksi 30 miliar liter per tahun, industri air minum dalam kemasan (AMDK) nasional terdiri dari 641 perusahaan. Di sisi lain, konsumsi AMDK di pasar domestik mencapai 29,8 miliar liter per tahun (Neraca, 2022).

Industri air minum dalam kemasan (AMDK) terus dikembangkan oleh Kementerian Perindustrian (Kemenperin) untuk memiliki dampak ekonomi nasional yang signifikan. Seiring dengan pertumbuhan populasi, kebutuhan yang dipenuhi oleh sektor ini akan semakin besar.

Bisnis di Kabupaten Ciamis kemudian menggunakan peluang ini untuk mengembangkan bisnis mereka di sektor AMDK. PT. Bukit Karomah Jaya, yang terletak di Panjalu Ciamis, adalah satu-satunya perusahaan air minum dalam kemasan (AMDK) berbentuk perseroan terbatas (PT) di Kabupaten Ciamis. Pada tahun 2021, bupati Ciamis Dr. H. Herdiat Sunarya menetapkan PT. Bukit Karomah Jaya sebagai pelopor air minum kemasan asli Ciamis. Bersamaan dengan peluncuran air minum merek Galcia, yang merupakan akronim dari Galuh Ciamis, PT. Bukit Karomah Jaya memproduksi tiga merek air minum dalam kemasan: Hidmat, Galcia, dan Sawal. Selain itu, perusahaan ini memiliki sertifikasi halal, BPOM, SNI, dan ISO.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah engagement karyawan, yang didefinisikan sebagai keadaan di mana karyawan mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional saat melakukan kinerja yang baik di tempat kerja mereka (Apriliani et al., 2021).

Karena karyawan adalah penggerak utama perusahaan, keterlibatan dan keterikatan karyawan erat terkait dengan kinerja perusahaan. Menurut gagasan keterlibatan karyawan, karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan lebih dari apa yang mereka berikan. Akibatnya, karyawan yang terlibat lebih produktif daripada karyawan lainnya.

Menurut Robbins dalam Noviansyah (2020), keterikatan karyawan didefinisikan sebagai tingkat kepuasan dan semangat karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini penting karena keterikatan karyawan berkorelasi dengan kinerja mereka. Karena mereka menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi, karyawan yang terlibat lebih produktif dalam memajukan perusahaan.

Tetapi observasi awal dan wawancara karyawan PT. Bukit Karomah Jaya menunjukkan bahwa beberapa dari mereka mungkin tidak memiliki pekerjaan sama sekali atau tidak terlibat sama sekali. Ini ditunjukkan oleh fakta bahwa karyawan hanya berfokus pada tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dan jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada mereka, bukan pada keinginan untuk meningkatkan pencapaian tujuan pekerjaan mereka. Akibatnya, karyawan tidak memiliki keinginan untuk maju dan kehilangan kesadaran tentang peran mereka dalam organisasi. Selain itu, mereka kurang terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga kinerja mereka rendah.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk kemajuan dan kesuksesan di masa depan dalam industri yang sangat kompetitif. Upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga mereka dapat berperan lebih aktif dalam mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai keterikatan karyawan (Anuari et al., 2020).

Uraian masalah di atas menghasilkan penelitian dengan judul "Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan (Employee Performance) Di PT. Bukit Karomah Jaya Panjalu Ciamis."

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen

Manajemen adalah kegiatan yang sangat penting untuk mengatur pertumbuhan pribadi dan bisnis. Sebagaimana dinyatakan oleh George R. Terry dalam Tachyani & Setiana (2020), manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengoperasian, dan kontrol pengawasan. Ini dilakukan dengan menggunakan semua sumber daya, termasuk sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, untuk menetapkan dan mencapai tujuan.

Berdasarkan pemahaman ini, manajemen dapat digambarkan sebagai suatu proses yang membantu manusia melaksanakan rencana yang diinginkan melalui berbagai proses struktural yang memungkinkan setiap tindakan berjalan sesuai rencana. Setiap proses dapat dimulai dengan perencanaan yang matang,

pengorganisasian dengan pihak-pihak yang terkait, dan kemudian melakukan kontrol dan pengawasan terbatas.

Menurut George R. Terry, fungsi manajemen terdiri dari: 1) Perencanaan (planning), yaitu sebagai dasar dalam mempersiapkan langkah-langkah untuk menetapkan dan mencapai tujuan; perencanaan berarti mempersiapkan semua kebutuhan, memeriksa dengan cermat tantangan, dan merumuskan bentuk-bentuk pelaksanaan kegiatan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan; 2) Pengorganisasian: merencanakan cara tujuan dapat dicapai; 3) Penggerak: memastikan bahwa organisasi bergerak sesuai dengan pembagian kerja yang ada dan mengerahkan seluruh sumber daya yang ada di dalamnya sehingga pekerjaan atau tugas dapat berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan; dan 4) Pengendalian: mengawasi dan memeriksa apakah gerak organisasi ini sesuai dengan rencana atau tidak.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk menjalankan operasi dalam organisasi, komunitas, lembaga, atau bahkan pemilik usaha, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang atau teknik yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja manusia untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Elbadiansyah (2019), konsep dasar manajemen sumber daya manusia adalah bahwa semua pekerja (pekerja) adalah manusia yang membutuhkan perlindungan dan perhatian, tetapi tetap harus mematuhi aturan dan prosedur manajemen yang berlaku.

Sabrina (2021) menyatakan bahwa manajemen tenaga kerja adalah set keputusan yang dibuat untuk menjalankan hubungan kerja dengan baik. Dimulai dengan proses pengambilan, seleksi, penempatan, dan retensi tenaga kerja, yang juga mencakup kompensasi dan kesejahteraan, pengembangan karir, pelatihan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur pendayagunaan individu, terutama dalam organisasi, melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan untuk memenuhi harapan dan cita-cita perusahaan.

Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno dalam Benjamin Bukit (2017), ada tiga tujuan manajemen sumber daya manusia:

1. Memberikan perhatian kepada manajemen untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang termotivasi dan berkinerja tinggi yang akan secara legal memenuhi tugas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.
2. Menetapkan dan mempertahankan semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.
3. Membantu pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.
4. Memberikan dukungan dan lingkungan yang membantu manajer lini mencapai tujuan mereka.
5. Mengatasi situasi krisis dan sulit dalam hubungan karyawan untuk memastikan bahwa mereka tidak menghambat pencapaian organisasi.

6. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan pihak yang bertanggung jawab atas organisasi.
7. Menjaga standar dan prinsip organisasi.

Fungsi Operasional Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno dalam Benjamin Bukit (2017), ada tujuh tujuan manajemen sumber daya manusia: 1) Memberikan perhatian kepada manajemen untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang termotivasi dan berkinerja tinggi yang akan secara legal memenuhi tugas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka; 2) Menetapkan dan mempertahankan semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya; 3) Membantu pertumbuhan organisasi secara keseluruhan; 4) Memberikan dukungan dan lingkungan yang membantu manajer lini mencapai tujuan mereka; 5) Mengatasi situasi krisis dan sulit dalam hubungan karyawan untuk memastikan bahwa mereka tidak menghambat pencapaian organisasi; 6) Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan pihak yang bertanggung jawab atas organisasi; dan 7) Menjaga standar dan prinsip organisasi.

3. Employee Engagement

Pengertian Employee Engagement

Dalam upaya untuk memahami dan menggambarkan jenis hubungan kualitatif dan kuantitatif antara organisasi dan karyawannya, konsep utama adalah keterlibatan karyawan. Febriyansyah dan Ginting (2020) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan adalah konsep unik yang melibatkan karyawan yang lebih bersemangat tentang perusahaan tempat mereka bekerja, lebih berkomitmen, dan bersedia menghabiskan waktu dan tenaga untuk membantu meningkatkan perusahaan.

Selanjutnya, Macey dalam Nurfajar (2018) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan adalah bentuk apresiasi terhadap tujuan karyawan dan fokus energi untuk masa depan perusahaan yang ditunjukkan oleh inisiatif, kemampuan beradaptasi, komitmen, dan ketekunan. Ketika seorang karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, ingin memberikan kontribusi dan mencurahkan tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan, dan antusias terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, itulah yang disebut komitmen terhadap pekerjaan.

Dengan asumsi ini, keterlibatan karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Mereka ingin melakukan lebih dari yang mereka harus lakukan dan ingin membantu perusahaan berkembang.

Indikator Employee Engagement

Menurut Schaufeli & Bakker dalam Noviansyah (2020), pengukuran keterlibatan karyawan adalah sebagai berikut :

a. Vigor (Semangat)

Vigor atau semangat dikaitkan dengan tingkat energi dan ketangguhan mental yang tinggi di tempat kerja. Semangat seseorang terhadap pekerjaannya dapat dinilai dari tingkat daya tahan dan energi selama bekerja, kemauan untuk melakukan upaya nyata dalam pekerjaannya, dan tekad dan keuletan saat menghadapi kesulitan di tempat kerja.

b. Dedication (Dedikasi)

Pengabdian atau dedikasi berarti mengalami sesuatu dengan makna, semangat, dan kebanggaan. Dedikasi mencakup tingkat komitmen dan tujuan yang tinggi, antusiasme yang ditandai dengan ketertarikan pada tugas, dan kebanggaan pada pekerjaan.

c. Absorption (Penyerapan)

Tingkat penyerapan yang tinggi didefinisikan sebagai seseorang yang senang dan terlibat dalam pekerjaannya sehingga waktu terasa begitu cepat dan sulit untuk melupakan hal lain. Absorpsi adalah komponen yang membuat waktu terasa begitu cepat karena membuat Anda fokus dan serius dalam bekerja.

Tipe Tingkatan Employee Engagement

Terdapat tingkatan employee engagement yang dapat menjadi landasan analisa terhadap karyawan. Gallup organization dalam Wardani (2021) mengelompokan tiga jenis karyawan berdasarkan tingkat engagement. Beberapa tingkatan tersebut diantaranya:

a. Engaged

Karyawan yang membangun organisasi disebut engaged workers. Dalam melakukan tugas apa pun, mereka biasanya menunjukkan kinerja terbaik dan maksimum. Karyawan jenis ini selalu bersedia memberikan semua yang mereka miliki dan menggunakan sepenuhnya keahliannya untuk membantu meningkatkan organisasi.

b. Not Engaged

Jenis karyawan ini lebih fokus pada menyelesaikan pekerjaan daripada mencapai tujuan kerja mereka. Mereka selalu menunggu perintah dari atasan mereka, yang biasanya lelah dalam bekerja, dan melakukan tugas hanya sesuai dengan bagian mereka dan apa yang dibayar organisasi kepada mereka.

c. Actively disengaged

Pekerja jenis ini tidak terikat dan menunjukkan ketidakpuasan dan ketidakbahagiaan terhadap pekerjaan mereka. Mereka juga terus menunjukkan ketidaksepakatan dan hanya melihat hal-hal yang tidak menguntungkan.

4. Kinerja

Pengertian Kinerja

Sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang baik untuk mencapai sasarannya. Tachyani dan Setiana (2020) mendefinisikan kinerja kerja, juga disebut prestasi kerja, sebagai hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.

Menurut Busro (2018), kinerja kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan individu dan kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja mencakup kemampuan untuk menyelesaikan masalah tepat waktu, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika dan moral.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya, baik secara kuantitas maupun kualitas, menurut berbagai definisi kinerja.

Karakteristik Kinerja Karyawan

Dalam Busro (2018), Ivancevich menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur oleh:

- a. Kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan (terampil semakin baik),
- b. Tekad untuk bekerja keras (lebih giat),
- c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (lebih tepat waktu), d. Penggunaan biaya sesuai perencanaan (lebih efisien),
- d. Kemandirian kerja (lebih sedikit bimbingan)
- e. Kemampuan untuk mengatasi masalah atau hambatan.

Indikator Kinerja

Robbins menyatakan dalam Tachyani dan Setiana (2020) bahwa ada dua indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

- a. Kualitas kerja, yang diukur melalui persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan.
- b. Kelengkapan tugas, yang diukur melalui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Ketepatan waktu, yang ditunjukkan sebagai jumlah unit dan siklus operasi atau aktivitas yang diselesaikan.
- d. Ketepatan waktu, yang ditunjukkan sebagai jumlah unit dan siklus operasi.
- e. Efektivitas adalah seberapa efektif organisasi menggunakan sumber dayanya (uang, listrik, bahan baku, dan teknologi).
- f. Autonomi adalah seberapa jauh seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya. Komitmen kerja mengacu pada tingkat komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka.

METODOLOGI

Studi ini menyelidiki bagaimana keterlibatan karyawan dan kinerja mereka di PT. Bukit Karomah Jaya di Panjalu Ciamis berkorelasi satu sama lain. Studi ini adalah jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang direncanakan, sistematis, dan terorganisir. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif berbasis positivisme dan bertujuan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Metode ini dimulai dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, kemudian melakukan analisis kuantitatif atau statistik untuk menjelaskan dan menguji hipotesis yang telah dibangun. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk secara sistematis dan akurat menyampaikan gejala, fakta, atau kejadian yang terkait dengan populasi atau area tertentu.

Selain itu, istilah "angket" mengacu pada teknik pengumpulan data yang berbeda, seperti observasi, wawancara, dan kuesioner. Data yang digunakan untuk penelitian ini diperoleh dari angket pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan yang dibagikan kepada karyawan PT. Bukit Karomah Jaya Panjalu Ciamis. Penelitian ini melibatkan 47 orang, dan sampling jenuh—metode pengambilan sampel di mana jumlah populasi kurang dari 100—digunakan.

Regresi Linear Sederhana dan program SPSS Versi 23 untuk Windows digunakan untuk analisis. Sebelum analisis linear sederhana dilakukan, data dari survei diubah sesuai dengan tanggapan para responden. Sangat setuju (SS),

setuju (S), ragu-ragu (RG), tidak setuju (ST), dan sangat tidak setuju (STS) adalah skala likert yang digunakan untuk memberikan nilai kepada responden (Sugiyono, 2019). Rumus nilai jenjang interval (NJI), yang digunakan untuk mengklasifikasikan perhitungan skor kuisisioner, dapat digunakan untuk menentukan nilai interval setelah mengetahui presentase dan hasilnya.

HASIL PENELITIAN

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan tabel momen produk r , di mana n (sampel) = $47-2 = 45$ dengan $\text{sig. } a = 0,05$, sehingga r tabel adalah $0,294$. Hasil uji validitas ditunjukkan untuk semua variabel yang valid.

Sebagai instrumen penelitian, kuesioner diuji reliabilitasnya. Nilai alpha setiap variabel dalam cronbach harus dibandingkan dengan $0,6$ untuk mengevaluasi reliabilitas kusioner. Nilai alpha yang lebih besar dari $0,6$ menunjukkan bahwa kusioner dianggap reliabel, dan nilai alpha yang lebih rendah menunjukkan bahwa kusioner secara keseluruhan dianggap reliabel.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi variabel independen dan dependen normal berdistribusi normal jika ada nilai signifikan lebih besar dari $0,05$. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi semua data adalah normal.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menghitung analisis regresi berganda, persamaan regresi linier sederhana dapat digunakan. Ini akan menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen), yaitu keterlibatan karyawan, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja.

Hasil dari perhitungan yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut: Persamaan regresi berganda untuk uji regresi ini adalah sebagai berikut: $Y = -0,499 + 0,899 X$. Nilai konstanta bertanda negatif sebesar $-0,499$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan menurun jika keterlibatan karyawan sama dengan nol (0). Koefisien regresi variabel keterlibatan karyawan adalah $0,899$, yang berarti bahwa skor kinerja karyawan akan meningkat sebesar $0,899$ untuk setiap peningkatan keterlibatan karyawan sebesar 1 .

Uji Koefisien Korelasi

Hasil perhitungan koefisien korelasi menunjukkan seberapa kuat atau lemah hubungan antara variabel terikat, kinerja, dan variabel bebas, partisipasi karyawan. Hasilnya adalah nilai R sebesar $0,612$. Variabel X dan Y dianggap termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, menurut interpretasi.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dapat digunakan untuk menentukan seberapa besar atau seberapa kecil pengaruh variabel X , yang berarti keterlibatan karyawan, terhadap variabel Y , yang berarti kinerja. Koefisien determinasi (R square) rata-rata adalah $0,374$. Ini menunjukkan bahwa ketepatan model sebesar $37,4\%$ diberikan oleh faktor keterlibatan karyawan. Sebesar $62,6\%$ dari ketepatan model total dipengaruhi oleh variabel tambahan, termasuk variabel individu dan organisasi (Cintani dan Noviansyah, 2020).

Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Suatu pernyataan dapat divalidasi dengan melakukan pengujian hipotesis. Studi ini menggunakan uji t atau parsial. Untuk variabel keterlibatan karyawan (X), dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel (t hitung = 5,186 lebih besar daripada t tabel = 2,014). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang merupakan nilai yang sangat kecil dan lebih rendah dari tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$).

Sehingga hasil keputusan pengujian hipotesis menggunakan uji t adalah menolak H_0 dan menerima H_a dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. 1. H_0 : Di PT. Bukit Karomah Jaya Panjalu Ciamis, tidak ada hubungan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan.
- b. 2. H_a : Di PT. Bukit Karomah Jaya Panjalu Ciamis, diduga ada hubungan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = -0,499 + 0,899 X$ dari hasil uji statistik yang dilakukan menggunakan SPSS versi 23 untuk Windows. Nilai konstanta -0,499 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan menurun jika keterlibatan karyawan sama dengan nol (0), dan nilai koefisien regresi variabel keterlibatan karyawan 0,899 menunjukkan bahwa skor kinerja karyawan akan meningkat setiap kali keterlibatan karyawan meningkat sebesar 1.

Uji koefisien korelasi antara variabel keterlibatan karyawan dan kinerja menghasilkan nilai R sebesar 0,612. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel X (engagement) dan variabel Y (kinerja). Berdasarkan interpretasi yang dilakukan, hubungan antara variabel X dan Y termasuk dalam kategori hubungan yang kuat. Arah hubungan antara variabel X dan Y yang diperoleh adalah positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan engagement karyawan akan diikuti dengan peningkatan kinerja mereka.

Selanjutnya, koefisien determinasi (R square) adalah 0,374. Ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memberikan ketepatan model sebesar 37,4%. Faktor individu dan organisasi memberikan ketepatan model sebesar 62,6% (Cintani dan Noviansyah, 2020). Oleh karena itu, variabel X, yang menunjukkan keterlibatan karyawan, memiliki pengaruh positif sebesar 37,4% terhadap variabel Y, yang menunjukkan kinerja. Variabel lain dipengaruhi oleh komponen lain yang tidak berkorelasi dengan variabel X.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Karomah Jaya Panjalu Ciamis. Ini berarti bahwa karyawan yang terlibat (engaged) yang baik akan memberi kontribusi dan komitmen yang lebih besar untuk membantu kemajuan perusahaan.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Cintani dan Noviansyah (2020) di PT. Sinar Kencana Multi Lestari menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan meningkatkan kinerja. Menurut hasil analisis hipotesis (uji-t), di mana t hitung lebih besar dari t tabel (t 11.143 lebih besar dari t 2,03951), penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) adalah 0.800, yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan mempengaruhi kinerja PT Sinar

Kencana Multi Lestari sebesar 80%, dan faktor individu dan organisasi yang disebutkan dalam penelitian ini hanya mempengaruhi 20% terakhir.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan, peneliti mencapai kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan NJI terendah untuk rekapitulasi kuesioner tentang keterlibatan karyawan di PT. Bukit Karomah Jaya Panjalu Ciamis, skornya adalah 1.928, dengan rentang skor dari 1.598 hingga 1.973, dan diklasifikasikan sebagai baik. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterikatan yang kuat (engaged) terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka juga cenderung menunjukkan sikap pro aktif terhadap kemajuan perusahaan dan siap memberikan semua yang mereka bisa.
2. Menurut hasil perhitungan NJI terendah untuk rekapitulasi kuesioner kinerja di PT. Bukit Karomah Jaya Panjalu Ciamis, skornya adalah 1.709, dengan rentang skor antara 1.598 dan 1.973, yang menunjukkan klasifikasi yang baik. Ini menunjukkan bahwa kinerja yang ditunjukkan mencapai hasil kerja kuantitatif dan kualitatif yang sesuai dengan tugas.
3. Hasil analisis data dan pengujian hipotesis peneliti menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berdampak positif pada kinerja karyawan PT. Bukit Karomah Jaya Panjalu Ciamis. Hubungan ini memiliki kekuatan 0,612, yang berarti itu kuat dan positif. Variabel keterlibatan karyawan (X) memiliki pengaruh 37,4% terhadap variabel kinerja (Y), dan faktor lain, seperti individu dan organisasi, memengaruhi 62,6% dari sisa.

Saran

Penulis memberikan rekomendasi berikut berdasarkan temuan penelitian, diskusi hasil, dan kesimpulan.

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi data kuesioner terendah untuk variabel keterlibatan karyawan, pihak manajemen personalia dan departemen HRD yang mengelola dan mengurus perekrutan karyawan dapat lebih bertanggung jawab dalam menentukan posisi yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuan, kapasitas, dan bakat mereka. Selain itu, untuk meningkatkan hubungan karyawan dengan perusahaan, diperlukan insentif seperti penghargaan atau pengakuan atas prestasi, promosi jabatan, pelatihan berbayar, perbaikan ruang kerja kantor, dan kegiatan keluarga.
2. Disarankan agar karyawan terlibat dalam proses komunikasi yang efektif berdasarkan hasil rekapitulasi data kuesioner terendah untuk variabel kinerja. Ini akan memungkinkan mereka untuk mendapatkan ide-ide tentang cara mengubah atau bahkan merancang setiap tugas, hubungan kerja, dan peran yang diberikan kepada mereka sesuai dengan pengalaman

mereka di tempat kerja, yang akan meningkatkan keyakinan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan benar. Selain menyediakan proses kerja, perusahaan juga menyediakan deskripsi dan gambaran pekerjaan yang mencakup tugas, tanggung jawab, tujuan, dan prioritas setiap departemen. Dengan demikian, karyawan dapat menghindari kesalahan atau konflik dengan memahami dengan baik apa yang diinginkan perusahaan terhadap mereka tentang pekerjaan mereka. Selain itu, berikan karyawan pelatihan yang tepat sehingga mereka dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

3. Menurut hasil penelitian, variabel keterlibatan karyawan (X) dan variabel kinerja (Y) memiliki korelasi sebesar 37,4% satu sama lain. 62,6% hubungan ini dipengaruhi oleh elemen eksternal, seperti individu dan organisasi. Tidak diragukan lagi, elemen lain yang mempengaruhi dapat dipelajari lebih lanjut dalam penelitian yang akan datang sebagai dasar untuk melakukan penelitian terkait dengan topik yang serupa. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat memberikan penjelasan yang lebih baik tentang komponen yang mempengaruhi kinerja atau komponen lain yang mempengaruhinya.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan maka perlu dilakukan penelitian lanjutan terkait topik Peran Employee Engagement dalam Meningkatkan Kinerja demi menyempurnakan penelitian ini dan menambah wawasan bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Rusydi & Fadhli, Muhammad. 2018. Statistik Pendidikan Teori Dan Praktik Dalam Pendidikan. Medan: Widya Puspita.
- Afhan Anuari, M. Azis Firdaus, & Jani Subakti. (2020). Pengaruh keterikatan karyawan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(pengaruh keterikatan karyawan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan), 529-539.
- Agnes Wahyu Handoyodan, & Roy Setiawan. (2017). pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *AGORA*, 5 no 1(Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra), 1-8.
- Apriliani, N. D., Rohman, M. M., & Suharyanto. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self-Efficacy, dan Employee engagement terhadap Kinerja Karyawan Koperasi PT. HM Sampoerna Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(2).

- Basyari, Adhitya Firmansyah. 2020. Kecamatan Panjalu Dalam Angka 2020 Panjalu Sub District In Figures 2020. Ciamis: Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis.
- Bukit, Benjamin dkk. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sleman: Zahir publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia group.
- Dinas perindustrian dan perdagangan. 2021. Jumlah unit industri kecil, menengah dan besar berdasarkan kabupaten/kota di jawa barat. Open data jabar. Diakses pada tanggal 2 Februari 2023. Sumber, <https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-unit-industri-kecil-menengah-dan-besar-berdasarkan-kabupatenkota-di-jawa-barat>
- Elbadiansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : IRDH.
- Febriasnyah, Herry & Ginting, Hendi. 2020. Tujuh Dimensi Employee engagement. Jakarta: Prenada.
- Hardani, dkk. 2020. Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Kesumawati, Nila dkk. 2017. Pengantar statistika penelitian. Depok: Rajawali Pers.
- Neraca. 2022. Industri AMDK Surplus Sebesar USD15,5 Juta. Diakses pada tanggal 2 Februari 2023. Sumber. <https://www.neraca.co.id/article/172668/industri-amdk-surplus-sebesar-usd155-juta>
- Noviansyah, & Cintani. (2020). Pengaruh Employee engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. Kolegial, 8(1).
- Renaldy, A. (2021). Pengaruh Employee engagement, Budayaorganisasi, Dan Kepuasankerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenancept. Batam Aero Teknik Jakarta. JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 1 (2), 1-10.
- Sabrina, R. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UMSUPress.
- Sapar. 2021. Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif. Makasar: UNHASPress.
- Sugiyono, p. D. 2019. metode penelitian kuantitaif kualitatif dan R&D. Bandung: alfabeta.

Setiawan, Agenta

Syahza, Almasdi. 2021. Metodologi Penelitian, Edisi Revisi. Pekanbaru: Unri Press.

Tachyani, Yoyong & Setiana, Adi Robith. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Putra Surya Santosa.

Wardani, Laila Meiliyandrie Indah & Firmasnyah, Rahmat. 2021. Work-Life Balance Para Pekerja Buruh. Pekalongan: Penerbitnem