



PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VIII KEBUN CIATER SUBANG

Hani Ruchendi¹

Fakultas Ilmu Administrasi
haniruchendi57@gmail.com

Aziz Muhammad²

Fakultas Ilmu Administrasi
azizmuhammad@unsub.ac.id

Ade Nawawi³

Fakultas Ilmu Administrasi
adenawawi15.an@gmail.com

Nisa Sugi Nur Cahyani⁴

Fakultas Ilmu Administrasi
89nisasugi@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dalam suatu perusahaan, dalam hal ini penting bagi perusahaan untuk mengembangkan keterikatan karyawan. Persaingan menuntut perusahaan untuk dapat bersaing tetapi harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki keterikatan yang kuat terhadap kinerja di perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Subang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan dari PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Subang yang berjumlah 376 orang, sedangkan untuk pengambilan sampel digunakan teknik purposive sampling dengan rumus slovin yang berarti pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yang menjadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 orang. Alat ukur yang digunakan adalah angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 81,9% dan sisanya 18,1% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa keterikatan karyawan sangat mempengaruhi kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Subang, keterikatan karyawan yang mendapatkan perhatian dengan baik akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Kata kunci : Keterikatan karyawan, Kinerja

Abstract

Human resources are one of the assets in a company, in this case it is important for companies to develop employee engagement. Competition requires companies to be able to compete but must have human resources who have a strong attachment to company performance.

This research aims to determine whether there is an influence of employee engagement on performance at PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Subang. The method used in this research is a quantitative method with descriptive and associative analysis. The population used in this research



were employees of PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Subang, totaling 376 people, while for sampling the purposive sampling technique was used with the Slovin formula, which means taking samples with certain considerations, which makes the sample in this study totaling 79 people. The measuring instrument used is a questionnaire. The results of this research show that from the calculation results the coefficient of determination was obtained at 81.9% and the remaining 18.1% was not examined in this research.

The research results show that employee engagement greatly influences performance at PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Subang, employee engagement that gets good attention will have an influence on employee performance.

Keywords: Employee Engagement and Performance

Pendahuluan

Keterikatan Karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja di perusahaan. Keterikatan (*Engaged*) mempunyai fungsi yang penting, karena pada dasarnya keterikatan karyawan menyangkut terhadap kesungguhan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Noerchayo et al., 2021). Keterikatan Karyawan dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan (Siddhanta dan Roy, 2010:171). Dengan adanya keterikatan (*Engaged*) terhadap perusahaan maka akan memicu karyawan dalam berkinerja dan berinovasi lebih baik. Kinerja karyawan adalah suatu prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa disebut dengan kinerja. Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan adalah dengan adanya rasa keterikatan (*Engaged*) berupa semangat, dedikasi dan komitmen yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Subang yang beralamatkan di Ciater, Kecamatan Ciater, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41281, Indonesia. PTPN VIII Ciater merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Jawa Barat yang didirikan pada tahun 1934 dengan maksud dan tujuan untuk menyelenggarakan usaha dibidang agro bisnis dan agro industri. Kegiatan usaha perusahaan meliputi pembudidayaan tanaman, pengolahan atau produksi, dan penjualan pada komoditi teh dengan kebun atau unit usaha yang dikelola sebanyak 24 kebun yang tersebar di 10 Kabupaten atau Kota Provinsi Jawa Barat (Bogor, Sukabumi, Cianjur, Kabupaten Bandung Barat, Kota Bandung, Subang, Purwakarta, Garut, Tasikmalaya, dan Ciamis). Produk yang dihasilkan oleh Industri Teh PTPN VIII Ciater yaitu Teh Walini. Teh Walini yang diproduksi merupakan teh hitam kering.

Tabel 1

Data KPI Produksi Kering PT. Perkebunan Nusantara VIII Ciater Subang
Periode 2023

Bulan	Produksi (Ton)		Total Pencapaian
	Realisasi	Target	
Januari	124	42	2,95
Februari	55	42	1,30
Maret	64	47	1,36
April	120	53	2,26
Mei	130	52	2,50
Juni	78	48	1,62
Juli	66	48	1,37
Agustus	91	39	2,33
September	52	35	1,48

Bulan	Produksi (Ton)		Total Pencapaian
	Realisasi	Target	
Oktober	22	13	1,69
November	79	14	5,64
Desember	102	18	5,67
Total			293,51
Pertumbuhan Rata-rata, %/Bulan			24,45 %

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara VIII-Ciater Subang

Berdasarkan tabel 1 diatas, menggambarkan tentang rata-rata hasil produksi dari bulan Januari s/d Desember dengan pencapaian yang mengalami fluktuasi namun tetap mencapai target. Total rata-rata pertumbuhan tertinggi yaitu bulan Desember dengan total pertumbuhan mencapai 5,67 sedangkan total pertumbuhan terendah yaitu bulan Februari dengan total pertumbuhan mencapai 1,30.

Dapat kita lihat bahwa pada bulan Februari, Maret, Juni, Juli, September, dan Oktober masih mengalami penurunan. Dari data rata-rata pertumbuhan tersebut peneliti mengindikasikan produksi yang belum optimal. Pencapaian target produksi juga tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawan, jika tingkat kinerja karyawan dapat ditingkatkan maka target perusahaan pun akan tetap stabil.

Tabel 2
 Kinerja KPI PT. Perkebunan Nusantara VIII Ciater

ADSI	PABRIK	TEKNIK	AFDELLING I	AFDELLING II
94,1	89,6	94,3	88,3	101,1
100,1	82,5	93,3	91,4	100,3
99,8	85,4	99,5	90,7	99,8
104,9	81,2	95,6	88,8	96,4

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara VIII-Ciater Subang

Berdasarkan tabel 2 diatas, menggambarkan tentang rata-rata kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Ciater, total rata-rata kinerja yang berfluktuasi yang cenderung mengalami naik turun. Dari hasil rekapitulasi ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan yang terjadi pada perusahaan ini sudah mencakup keseluruhan karyawan yang bekerja didalamnya. Total rata-rata kinerja tertinggi yaitu bagian ADSI dengan total rata-rata kinerja mencapai 104,9% sedangkan rata-rata kinerja terendah yaitu bagian pabrik dengan rata-rata kinerja sebesar 81,2%. Dapat dilihat bahwa pada sektor pabrik dan afdelling I, juga unit teknik, afdelling II masih mengalami penurunan. Dari data rata-rata kinerja tersebut mengindikasikan kinerja yang belum optimal.

Salah satu yang menjadi dasar indikator penelitian terikat (*engaged*) tidaknya seorang karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran. Keterikatan Karyawan yang ada pada karyawan dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Berdasarkan observasi peneliti diketahui laporan absensi keterlambatan kehadiran karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara VIII kebun Ciater Subang periode 2023 sebagai berikut:

Tabel 3
 Tabel Absensi Keterlambatan Karyawan PTPN VIII Ciater Subang

Keterangan		Tingkat Keterlambatan	Rata-rata
Triwulan I	Januari	50%	50%
	Februari	50%	
	Maret	50%	
Triwulan II	April	33%	40,6%
	Mei	39%	
	Juni	50%	
Triwulan III	Juli	50%	50%
	Agustus	50%	
	September	50%	
Triwulan IV	Oktober	33%	36%
	November	25%	
	Desember	50%	

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara VIII-Ciater Subang

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat terlihat dari triwulan kehadiran karyawan lebih dari 36% Karyawan terlambat sepanjang tahun 2023 yang dimana pada triwulan I dengan rata-rata keterlambatan 50% pada triwulan II terjadi penurunan keterlambatan dengan rata-rata sebesar 40,6% pada triwulan III terjadi kenaikan keterlambatan dengan rata-rata sebesar 50% dan pada triwulan IV terjadi penurunan kembali dengan rata-rata sebesar 36%. Tingkat absensi karyawan menjadi fokus yang penting dalam keterikatan karyawan sesuai dengan pernyataan Nurjannah, dkk (2016:313) mengatakan bahwa dengan rasa keterikatan yang tinggi karyawan tidak akan telat ketika datang bekerja, jarang meninggalkan pekerjaan atau tidak masuk tanpa alasan yang jelas, merasa bagian dari organisasi, selalu termotivasi dalam bekerja. Kemudian didukung oleh pernyataan Marciano dan Akbar (2013:11) yang menyatakan bahwa “keterikatan karyawan dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran pada karyawan”.

Kerangka Teori Keterikatan Karyawan

Menurut Robbins (2008:2) menyatakan bahwa keterikatan karyawan merupakan tingkat sejauh mana karyawan memihak pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut penting bagi dirinya. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi tidak akan mengeluh dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Nurofia (2005: 7), menyatakan bahwa “*employee engagement*” merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja yang selaras dengan prioritas strategic perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa engage (*feel engaged*) sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang *engage*. Perilaku yang *engage* memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan *revenue*.

Macey dan Schneider (2008:97), mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai



keterikatan karyawan sering dipahami sebagai suatu keadaan psikologis atau afektif (contohnya komitmen, keterikatan, dan lain-lain), yang membangun kinerja (contohnya peran kinerja, usaha, perilaku diamati, kewarganegaraan, dan lain-lain perilaku organisasi), atau sikap.

Sehingga dapat diartikan bahwa keterikatan karyawan merupakan persepsi, perilaku, serta perasaan yang dimiliki oleh seorang individu serta mengembangkan kondisi lingkungan tempat mereka bekerja.

Tipe Keterikatan Karyawan menurut Gallup (2004:137) terdapat beberapa tipe karyawan dalam suatu organisasi yang dibedakan menjadi 3 jenis berdasarkan tingkat keterikatan yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Terikat (*Engaged*)
2. Tidak Terikat (*Not Engaged*)
3. Aktif Tidak Terikat (*Actively Disengaged*)

Dimensi Keterikatan Karyawan menurut Schaufeli dan Bakker dalam Akbar (2013:12) terdapat tiga karakteristik dalam keterikatan karyawan, yang dikategorikan sebagai indikatornya, diantaranya yaitu:

1. Semangat (*Vigor*)
2. Dedikasi (*Dedication*)
3. Penghayatan (*Absorption*)

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2016:1) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sejalan dengan pendapat tersebut.

Menurut Rivai dan Basri dalam buku Lijan Sinambela (2017:487) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi.

Pengukuran Kinerja

Menurut Robertson dalam Mahmudin (2010:184), pengukuran kinerja didefinisikan sebagai salah satu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi, penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Pengukuran kinerja menurut (Sedarmayanti 2017:286) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek pengukuran kinerja, yaitu:

1. Produktivitas: kemampuan dalam menghasilkan produk dan jasa.
2. Kualitas: memproduksi barang dan jasa dengan memenuhi standar kualitas.
3. Ketepatan waktu: waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa.
4. Putaran waktu: waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa, kemudian sampai kepada konsumen.
5. Penggunaan sumber daya dan biaya: sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa, serta biaya yang diperlukan.



Dimensi Kinerja

Menurut Borman and Motowidlo (1997 dalam Vithanage & Arachchige, 2017:13) mendefinisikan bahwa terdapat tiga tipe atau dimensi dari kinerja karyawan yaitu:

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*)
2. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)
3. Kinerja Adaptif (*Adaptive Performance*).

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian kuantitatif ini yaitu menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:37) menyatakan bahwa metode asosiatif adalah metode penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat. Metode penelitian asosiatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) X sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat (*dependent*) Y sebagai variabel yang dipengaruhi.

Populasi yang digunakan sebagai penelitian di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Subang yaitu berjumlah 376 orang. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013:85). sehingga jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 79 orang.

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui tiga tahap penelitian, yaitu:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:142) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dari definisi tersebut diketahui bahwa kuesioner penelitian ini mencakup indikator Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Kuesioner tersebut akan dibagikan kepada karyawan PTPN VIII Kebun Ciater Subang.

2. Studi Literatur

Studi literatur adalah pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal dan artikel. Guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Observasi

Objek sasaran. Observasi yang digunakan adalah observasi non-partisipan yaitu observasi dimana peneliti hanya bertindak mengobservasi tanpa ikut terjun melakukan aktivitas seperti yang dilakukan kelompok yang diriset. Observasi pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap. Teknik analisis statistik dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan SPSS *for windows* untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan (X) terhadap kinerja (Y). Peneliti mengumpulkan kuesioner terlebih dahulu sebelum pengolahan data, diuji melalui Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Analisis



Regresi Linear Sederhana, Koefisien Korelasi Pearson, Koefisien Determinasi, Analisis Statistik, dan Uji T. Agar proses pengujian maupun pengolahan data dapat dilakukan dengan cepat dan tepat, maka pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS *Statistic 26 for Windows*.

Hasil dan Pembahasan

PT Perkebunan Nusantara VIII merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pengelolaan, dan pemasaran hasil Perkebunan. Komoditi yang diusahakan adalah kelapa sawit, karet, teh, aneka kayuan dan aneka tanaman lainnya. Kantor pusat perusahaan berada di Bandung dengan wilayah operasi di Jawa Barat, Kantor pusatnya berada di Jalan Sindang Sirna No. 4 Bandung, Jawa Barat.

Perusahaan perkebunan milik Negara di Jawa Barat dan Banten berasal dari perusahaan perkebunan milik pemerintah Belanda, yang ketika penyerahan kedaulatan secara otomatis menjadi milik pemerintah Republik Indonesia, yang kemudian dikenal dengan nama Perusahaan Perkebunan Negara (PPN) Lama. Antara tahun 1957-1960 dalam rangka nasionalisasi atas perusahaan-perusahaan perkebunan milik swasta Belanda/Asing (antara lain: Inggris, Prancis dan Belgia) dibentuk PPN-Baru cabang Jawa Barat (PTPN VIII, 2021).

Tahun 1960-1963 terjadi penggabungan perusahaan dalam lingkup PPN-Lama dan PPN-Baru menjadi: PPN Kesatuan Jawa Barat I, PPN Kesatuan Jawa Barat II, PPN Kesatuan Jawa Barat III, PPN Kesatuan Jawa Barat IV dan PPN Kesatuan Jawa Barat V. Selanjutnya selama periode 1963-1968 diadakan reorganisasi dengan tujuan agar pengelolaan perkebunan lebih tepat guna, dibentuk PPN Aneka Tanaman VII, PPN Aneka Tanaman VIII, PPN Aneka Tanaman IX dan PPN Aneka Tanaman X, yang mengelola tanaman teh dan kina, serta PPN Aneka Tanaman XI dan PPN Aneka Tanaman XII yang mengelola tanaman karet. Pada periode 1968-1971, PPN yang ada di Jawa Barat dicituk menjadi tiga Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) meliputi 68 kebun, yaitu (PT Perkebunan Nusantara VIII, 2021):

1. Dalam rangka Restrukturisasi BUMN Perkebunan mulai 1 April 1994 sampai dengan tanggal 10 Maret 1996, pengelolaan PT Perkebunan XI, PT Perkebunan XII, dan PT Perkebunan XIII digabungkan di bawah manajemen PTP Group Jabar,
2. PNP XI berkedudukan di Jakarta (24 perkebunan), meliputi perkebunan- perkebunan PPN Aneka Tanaman X, dan PPN Aneka Tanaman XI;
3. PNP XII berkedudukan di Bandung (24 perkebunan), meliputi beberapa perkebunan eks PPN Aneka Tanaman XI, PPN Aneka Tanaman XII, sebagian PPN Aneka Tanaman VII, dan PPN Aneka Tanaman VIII;
4. PNP XIII berkedudukan di Bandung (20 perkebunan), meliputi beberapa perkebunan eks PPN Aneka Tanaman XII, eks PPN Aneka Tanaman IX, dan PPN Aneka Tanaman X;
5. Sejak tahun 1971, PNP XI, PNP XII dan PNP XIII berubah status menjadi Perseroan Terbatas Perkebunan; dan
6. Sejak tanggal 11 Maret 1996, PT Perkebunan XI, PT Perkebunan XII, dan PT Perkebunan XIII dilebur menjadi PT Perkebunan Nusantara VIII.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yang pertama variabel keterikatan karyawan. Variabel ini terdiri dari tiga dimensi yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Variabel ke dua yaitu kinerja yang terdiri dari 3 dimensi yaitu kinerja tugas (*task performance*), kinerja kontekstual (*contextual performance*), dan kinerja adaptif (*adaptive performance*).

Data penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarakan kepada 79 orang karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Subang.



Hasil pengujian validitas pada variabel keterikatan karyawan dan kinerja menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berjumlah dua puluh empat item dikatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan $> 0,221$. Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel keterikatan karyawan memiliki hasil nilai reliabel sebesar 0,926 sedangkan variabel kinerja memiliki hasil sebesar 0,937 yang artinya reliabilitasnya dapat diterima, maka dapat dikatakan reliabel. Keterikatan karyawan dengan kinerja saling berhubungan karena nilai koefisiennya 0,905 yang menyatakan bahwa hubungan antara variabel keterikatan karyawan terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Subang “sangat tinggi” dengan nilai 0,905. Koefisien regresi sebesar 0,928 yang artinya setiap penambahan atau peningkatan satuan-satuan variabel keterikatan karyawan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,928. Nilai korelasi (R) sebesar 0,905 dari output yang diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,819 atau $0,819 \times 100\% = 81,9\%$ yang berarti bahwa variabel independen (keterikatan karyawan) mempengaruhi variabel dependen (kinerja) sebesar 81,9% dan sisanya 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diperoleh t hitung keterikatan karyawan sebesar 18,643 sedangkan t tabel diketahui dengan df (derajat kebebasan) = $n - 2$ yaitu $79 - 2 = 77$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,664. Berdasarkan kriteria dapat diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara keterikatan karyawan terhadap kinerja.

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan, yaitu jika keterikatan karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Artinya keterikatan karyawan memiliki peranan yang penting untuk memberikan dorongan bagi karyawan dalam upaya menjaga performa kerja karyawan. Pada hasil rekapitulasi jawaban responden yang hampir keseluruhan dimensinya berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini berarti karyawan merasakan bahwa keterikatan karyawan mampu meningkatkan atau memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Subang dalam penelitian ini termasuk kategori sangat tinggi sesuai dengan hasil rekapitulasi dari jawaban responden yang hampir keseluruhan dimensinya berada dalam kategori sangat tinggi. Kinerja karyawan yang berada pada kategori sangat tinggi merupakan hal yang baik, karena tingginya performa kinerja karyawan hal ini dapat menunjang performa perusahaan dan membantu tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Subang, diketahui bahwa keterikatan berpengaruh sebesar 81,9% artinya keterikatan karyawan memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 81,9% dan sisanya 18,1% yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian diketahui juga, bahwa keterikatan karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya keterikatan karyawan memiliki peran untuk menunjang kinerja karyawan.

Referensi

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1977). Task Performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance* 10(2), 99-109.
- Gallup. 2004. Study Engaged Employees Inspire Company Innovation. Gallup Management Journal. <http://gmj.gallup.com/content/24800/Gallup-Study-Engaged-Employee-Inspire-Company.aspx> [online: akses Desember 2012], 137.



- Macey, W. H., & Schneider, B. 2008. The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung. 67
- NOERCAHYO, Unggul Sentanu; MAARIF, Mohammad Syamsul; SUMERTAJAYA, I Made. THE ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON JOB SATISFACTION AND ITS EFFECT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, [S.l.], v. 19, n. 2, p. 296 – 309, may 2021.
- Nurofia, Fifie. 2009. Mengenal Employee Engagement. *Jurnal Psikologi Universitas Maranatha*.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas kerja. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara 478.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.