

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT XYZ DI ROKAN HULU RIAU

*THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT XYZ PALM OIL PLANTATION COMPANY IN ROKAN
HULU RIAU*

Harry Ronaldo Sinaga^{1*}, Yeni Absah², A Rahim Matondang³

Magister Manajemen, Universitas Sumatera Utara

Email: harryronaldo336@gmail.com^{1*}, yeni.absah@usu.ac.id², matondangrahim@gmail.com³

Abstract

This research aims to thoroughly analyze the influence of job satisfaction and employee engagement on employee performance at XYZ Palm Oil Plantation Company located in Rokan Hulu, Riau. In an increasingly competitive plantation industry era, human resource factors such as job satisfaction and employee engagement play a crucial role in determining the company's success. This study employs a quantitative approach with a survey method, involving a total of 100 respondents selected based on specific criteria to represent the entire workforce of the company. Data were collected through questionnaires designed with relevant measurement indicators, such as satisfaction levels regarding the work environment, compensation, relationships with supervisors and colleagues, as well as emotional attachment and commitment to the company. Data analysis was conducted using multiple linear regression methods to examine the influence of independent variables on the dependent variable. The results indicate that both job satisfaction and employee engagement have positive and significant effects on employee performance. This suggests that higher levels of satisfaction and engagement among employees will positively impact their productivity and work quality. These findings highlight that management should focus more on improving aspects that contribute to employee satisfaction and engagement as key strategies to enhance performance and ensure sustainable company growth. Additionally, the study emphasizes the importance of human resource management oriented toward employee well-being to create a conducive work environment, increase loyalty, and boost motivation. With increased satisfaction and engagement, it is expected that the company can achieve optimal production targets, maintain operational sustainability, and strengthen its competitive position in the regional and national palm oil industry.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Engagement, Employee Performance, Influence, Plantation Company, Palm Oil, Productivity, HR Management.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit XYZ yang berlokasi di Rokan Hulu, Riau. Dalam era persaingan industri perkebunan yang semakin ketat, faktor-faktor sumber daya manusia seperti kepuasan kerja dan keterikatan karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan sejumlah 100 responden yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu untuk mewakili seluruh karyawan perusahaan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang dengan indikator-indikator pengukuran yang relevan, seperti tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta tingkat keterikatan emosional dan komitmen terhadap perusahaan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja maupun keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan dan keterikatan karyawan, maka akan berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja mereka. Temuan ini memberikan

gambaran bahwa manajemen perusahaan harus lebih fokus dalam meningkatkan aspek-aspek yang berkontribusi terhadap kepuasan dan keterikatan karyawan sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini juga menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja. Dengan adanya peningkatan kepuasan dan keterikatan karyawan, diharapkan perusahaan dapat mencapai target produksi yang optimal, mempertahankan keberlangsungan operasional, dan memperkuat posisi kompetitif di industri perkebunan kelapa sawit di tingkat regional maupun nasional.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan, Kinerja Karyawan, Pengaruh, Perusahaan Perkebunan, Kelapa Sawit, Produktivitas, Manajemen SDM.*

PENDAHULUAN

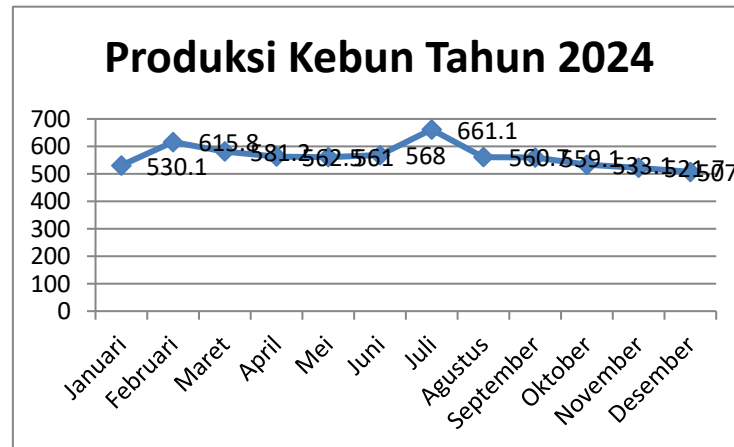
Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan keberhasilan perusahaan, karyawan menjadi partner dan juga aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus dan dikelola sebaik mungkin oleh perusahaan, tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai visi dan misinya.

Hal yang dapat menjadi tolak ukur dari keberhasilan sumber daya manusia adalah produktivitas karyawan dan juga kinerja karyawan. Produktivitas tenaga kerja merupakan pangkal tolak cara keberhasilan pembangunan, karena faktor manusia merupakan penentu bagi keberhasilan pembangunan tersebut. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barangbarang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satu fisik,bentuk nilai.

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, tugas utama dari perusahaan ini adalah menghasilkan buah sawit yang berkualitas agar mampu menghasilkan produksi yang maksimal dan mampu bersaing dipasaran. Peran sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting pada perusahaan ini, khususnya dalam melakukan pekerjaan yang secara efektif dan efisien selama proses produksi. Kinerja yang tinggi akan mampu mendorong hasil produksi yang tinggi, begitu pula dengan perusahaan ini.

Kinerja PT. XYZ pada tahun 2024 menunjukkan hasil yang kurang memuaskan, sebagaimana terlihat dari penurunan signifikan dalam volume produksi kelapa sawit, yang tidak hanya berdampak pada pendapatan perusahaan tetapi juga menurunkan efisiensi operasional secara keseluruhan. Penurunan ini dipicu oleh berbagai faktor krusial, seperti cuaca ekstrem akibat perubahan iklim yang mengganggu siklus panen dan menyebabkan penurunan kualitas tandan buah segar (TBS). Selain itu, gangguan operasional, seperti kerusakan alat berat, keterlambatan distribusi pupuk, serta kurang optimalnya manajemen kebun, semakin memperburuk situasi. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah rendahnya

tingkat keterlibatan dan motivasi karyawan, yang berimbas pada meningkatnya ketidakhadiran, menurunnya produktivitas kerja, serta memburuknya koordinasi tim.



Gambar 1. Produksi Kebun PT XYZ Tahun 2024
 Sumber: PT XYZ, 2025

Kualitas dari kinerja sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia atau karyawan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan dasar bagi pencapaian kinerja dan prestasi perusahaan, sehingga pengelolaan karyawan sebagai sumber daya yang potensial merupakan tugas utama manajemen perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja para karyawannya. Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan. Mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi bagi suatu perusahaan tidaklah mudah karena memerlukan banyak faktor yang dapat dikontribusikan oleh karyawan tersebut terhadap perusahaan. Berhasil atau tidaknya karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Employee performance merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Cahyandani, 2021).

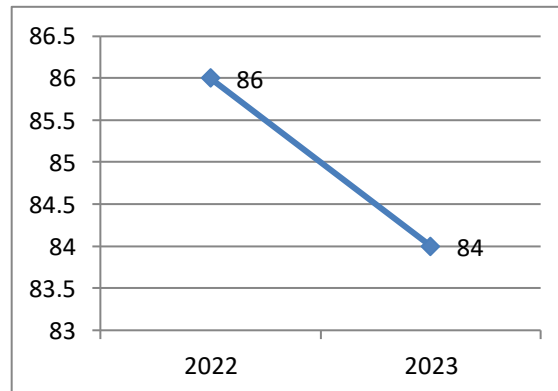
Untuk mewujudkan Visi dan Misi perusahaan, PT. XYZ perlu dukungan dari karyawan yang dapat memiliki kinerja yang optimal. Berikut ini Tabel 1.1 standar kinerja karyawan divis sumber daya manusia PT. XYZ.

Tabel 1. Standar Kinerja Karyawan PT XYZ

No	Skor	Keterangan
1	90-100	Very Good
2	80-89	Good
3	70-79	Average
4	60-69	Poor
5	<60	Very Poor

Sumber: PT. XYZ, 2025

Berdasarkan standar pada Tabel 1, maka diperoleh rekaptulasi hasil kinerja karyawan PT. XYZ.



Gambar 2. Rekaptulasi Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 2, rekapitulasi hasil kinerja karyawan mencapai 86% dengan keterangan baik, sedangkan pada tahun 2023 mencapai 84% dengan keterangan baik. Data tersebut menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Penurunan tersebut di sebabkan oleh karyawan yang tidak dapat menyelesaikan laporan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan serta program kerja yang dilaksanakan belum maksimal dan kurangnya kerja sama diantara karyawan.

Penurunan kinerja karyawan di PT XYZ, sebuah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang beroperasi di Rokan Hulu, Riau, terlihat dari berbagai indikator produktivitas dan efektivitas kerja yang menurun dalam dua tahun terakhir. Beberapa laporan internal menunjukkan bahwa target panen dan distribusi tandan buah segar (TBS) tidak tercapai secara konsisten, sementara tingkat kesalahan operasional dan keterlambatan pekerjaan meningkat. Fenomena ini berdampak langsung terhadap performa perusahaan, baik dari sisi produksi maupun keuntungan, serta menimbulkan tekanan tambahan bagi tim manajemen untuk segera melakukan evaluasi kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja bukan hanya mencakup kuantitas dan kualitas output, tetapi juga meliputi sikap, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan selalu dikaitkan dengan Kinerja karyawan. Hal ini berarti untuk dapat meningkatkan Kinerja karyawan yang baik maka organisasi haruslah mampu memenuhi dan juga meningkatkan Kepuasan karyawannya. Menurut Simanjuntak (2020) menyatakan bahwa Kepuasan adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang kuat, dan disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang terintegritas. Istilah paradigma disini mengacu pada konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang tercermin dari sejauh mana karyawan merasa puas atau tidak puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, lingkungan kerja, tugas, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan karier. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang dialami karyawan dalam pekerjaan mereka. Menurut Locke (2020), kepuasan kerja adalah perasaan yang dihasilkan dari evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya yang mencakup dimensi seperti keseimbangan kehidupan kerja, penghargaan, dan pengakuan atas prestasi.

Keterikatan karyawan

Keterikatan karyawan (work engagement) adalah keadaan mental yang positif dan proaktif yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pekerjaan mereka, yang mencakup rasa semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Keterikatan karyawan melibatkan aspek emosional, kognitif, dan fisik yang mendalam, di mana karyawan merasa terhubung dan antusias terhadap tugas-tugas yang mereka jalani. Karyawan yang memiliki keterikatan karyawan yang tinggi biasanya menunjukkan energi, komitmen, dan ketekunan dalam pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:14), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik. Paradigma penelitian kuantitatif dianggap sebagai hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel penelitian (Sugiyono, 2018). Penelitian ini dilakukan pada perusahaan kelapa sawit XYZ di Rokan Hulu Riau, sedangkan Objek penelitian adalah karyawan pada perusahaan kelapa sawit XYZ di Rokan Hulu Riau.

Menurut (Ghozali, 2017) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan

penelitian populasi. Populasi seluruh karyawan pada perusahaan kelapa sawit XYZ di Rokan Hulu Riau yang berjumlah 128 orang.

Sampel adalah bagian kecil yang mewakili seluruh populasi penelitian. Teknik sampel yang digunakan ini adalah teknik sensus dimana keseluruhan populasi akan dijadikan sebagai sampel. Teknik sensus digunakan karena jumlah populasi yang relatif kecil. Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 128 orang.

Data yang diperlukan atau dikumpulkan untuk keperluan analisis meliputi data primer dan data skunder. Maka dalam penelitian ini data yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu data primer yang dikumpulkan langsung melalui kuisioner yang terdiri dari item-item pertanyaan yang dibagikan kepada karyawan pada perusahaan kelapa sawit XYZ di Rokan Hulu Riau.

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang berfungsi mengukur indikator variabel yang menghasilkan data ordinal. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Perkebunan Kelapa Sawit PT. XYZ yang berlokasi di Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau, merupakan salah satu unit usaha strategis yang bergerak di bidang agribisnis kelapa sawit. Perkebunan ini mencakup lahan yang cukup luas, dengan sistem manajemen perkebunan yang terintegrasi mulai dari pembibitan, penanaman, panen, hingga pengolahan tandan buah segar (TBS) menjadi minyak sawit mentah (CPO). Wilayah Rokan Hulu dipilih karena memiliki karakteristik tanah yang subur dan iklim tropis yang mendukung pertumbuhan kelapa sawit secara optimal.

Karakteristik Responden

Populasi seluruh karyawan pada perusahaan kelapa sawit XYZ di Rokan Hulu Riau yang berjumlah 128 orang. Jumlah sampel yang didapatkan sebesar 128 sampel. Adapun yang menjadi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	74	57,8%
Perempuan	54	42,2%
Total	128	100,0%

Sumber: Data Primer (diolah), 2025

Berdasarkan penyajian Tabel 2, diketahui bahwa seluruh responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 74 orang, sedangkan perempuan sebanyak 54 orang.

Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18-29 Tahun	43	33,6%
30-39 Tahun	56	43,8%
40-49 Tahun	22	17,2%
>50 Tahun	7	5,5%
Total	128	100,0%

Sumber: Data Primer (diolah), 2025

Berdasarkan penyajian Tabel 3 diketahui bahwa responden yang berusia 30 sampai 29 tahun sebanyak 56 orang atau 43,8%, usia 18 sampai 29 tahun sebanyak 43 orang atau 33,6%, usia 40 sampai 49 tahun sebanyak 22 orang atau 17,2%, dan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 7 orang atau 5,5%.

Profil Responden Berdasarkan Status

Tabel 4. Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah Responden	Persentase
Belum Menikah	53	41,4%
Menikah	75	58,6%
Total	128	100,0%

Sumber: Data Primer (diolah), 2025

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa responden dengan Status Belum Menikah sebanyak 53 orang atau 41,4% dan Status Menikah sebanyak 75 orang atau 58,6%.

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	28	21,9%
Diploma	37	28,9%
Sarjana	60	46,9%
Pascasarjana	3	2,3%
Total	128	100,0%

Sumber: Data Primer (diolah), 2025

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa dari 128 orang responden. Berdasarkan Pendidikan, responden Pendidikan SMA sebanyak 28 orang atau 21,9%, Pendidikan Diploma sebanyak 37 orang atau 28,9%, Pendidikan Sarjana sebanyak 60 orang atau 46,9%, dan Pendidikan Pascasarjana sebanyak 3 orang atau 2,3%.

Profil Responden Berdasarkan Penghasilan

Tabel 6. Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Jumlah Responden	Persentase
<Rp. 3.000.000	16	12,5%
Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	65	50,8%
>Rp 5.000.000	47	36,7%
Total	128	100,0%

Sumber: Data Primer (diolah), 2025

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa dari 128 orang responden. Berdasarkan Penghasilan, responden Penghasilan kurang dari 3 juta sebanyak 16 orang atau 12,5%, penghasilan 3 sampai 5 juta sebanyak 65 orang atau 50,8%, dan penghasilan lebih dari 5 juta sebanyak 47 orang atau 36,7%.

Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 7. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 Tahun	21	16,4%
1-5 Tahun	39	30,5%
>5 Tahun	68	53,1%
Total	128	100,0%

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa dari 128 orang responden. Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 21 orang atau 16,4%, masa kerja 1 tahun sampai 5 tahun sebanyak 39 orang atau 30,5%, dan masa kerja 3 lebih dari 5 tahun sebanyak 68 orang atau 53,1%.

Deskriptif Data Penelitian

Analisis persepsi responden berguna untuk menganalisis persepsi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden dengan menghitung nilai rerata dan kemudian dikelompokkan ke dalam kategori penilaian persepsi responden. Rentang skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner. Secara matematis ditulis:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Selanjutnya, penggolongan persepsi responden akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 8.

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=128)	Ket
1	A1	Kinerja Karyawan	0,775	0,173	Valid
2	A2		0,876		
3	A3		0,825		
4	A4		0,733		
5	A5		0,813		
6	A6		0,786		
7	A7		0,763		
8	A8		0,718		
9	A9		0,816		
10	A10		0,736		
11	A11		0,698		
12	A12		0,732		
13	A13		0,702		
14	A13		0,700		
15	A14		0,629		
16	B1	Kepuasan Kerja	0,852	0,173	Valid
17	B2		0,886		
18	B3		0,788		
19	B4		0,813		
20	B5		0,768		
21	B6		0,845		
22	B7		0,765		
23	B8		0,789		
24	B9		0,777		
25	B10		0,834		
26	B11		0,770		
27	B12		0,749		
28	B13		0,706		
29	B14		0,805		
30	B15		0,761		

No. Pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis5% (N=128)	Ket
31	B16		0,759		
32	B17		0,734		
33	B18		0,745		
34	C1	Keterikatan Karyawan	0,826	0,173	Valid
35	C2		0,912		
36	C3		0,919		
37	C4		0,907		
38	C5		0,860		
39	C6		0,857		
40	C7		0,834		
41	C8		0,832		
42	C9		0,807		

Sumber:Data Primer 2025, (diolah)

Berdasarkan Tabel 8 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi product moment, yaitu sebesar 0,173 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam. Dengan demikian semua butir instrumen dari masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 9. Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Ket
1.	Kinerja Karyawan	15	0,945	Handal
2.	Kepuasan Kerja	18	0,963	Handal
3.	Keterikatan Karyawan	9	0,957	Handal

Sumber:Data Primer 2025, (diolah)

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel persepsi responden dapat dilihat dari beberapa variabel, yaitu telah memenuhi kredibilitas Cronbach Alpha dimana nilai alphanya lebih besar dari Alpha 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Tabel 10. Uji Normalitas – One Sample Kolgomogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26305124
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output SPSS

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,055 atau $> 0,05$ artinya data residual berdistribusi secara normal. Hasil dari uji diatas juga didukung dengan hasil analisis grafik, yaitu grafik histogram maupun grafik Normal Probability Plot seperti terlihat pada Gambar 4.1 dan Gambar 4.2 berikut.

1) Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Uji Normalitas – One Sample Kolgomogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26305124
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

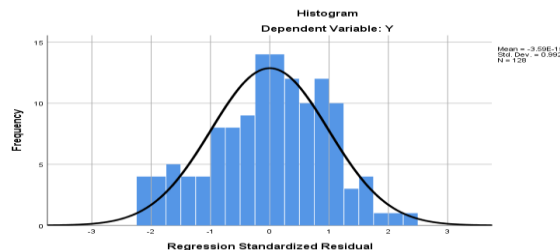
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

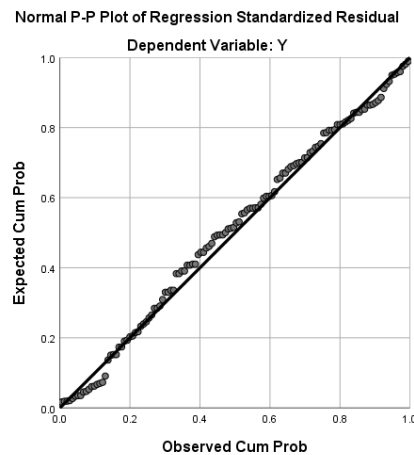
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output SPSS

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,055 atau $> 0,05$ artinya data residual berdistribusi secara normal. Hasil dari uji diatas juga didukung dengan hasil analisis grafik, yaitu grafik histogram maupun grafik Normal Probability Plot seperti terlihat pada Gambar 4.1 dan Gambar 4.2 berikut.



Gambar 3. Grafik Histogram
Sumber: Hasil Output SPSS



Gambar 4. Normal Probability Plot
Sumber: Hasil Output SPSS

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

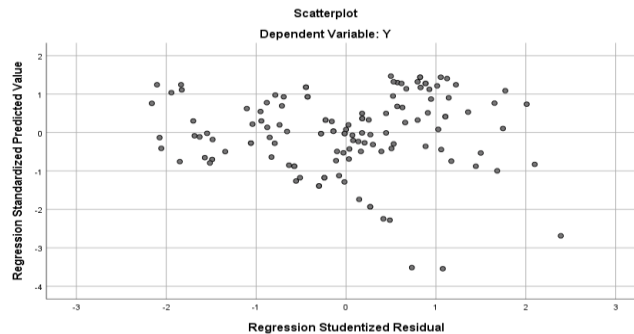
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.672	1.489	Bebas dari Multikolinieritas
Keterikatan Karyawan	0.672	1.489	Bebas dari Multikolinieritas

Sumber: Data 2023 (diolah).

Dari Tabel 12 dapat menunjukkan bahwa semua variable independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10, berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Begitu juga hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa semua variabel independen yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.706	.144		4.909	.000		
	X1	.306	.038	.387	8.010	.000	.672	1.489
	X2	.508	.040	.616	12.746	.000	.672	1.489

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dengan demikian maka hasil perhitungan statistik dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda simultan sebagai berikut :

$$Y = 0,706 + 0,306X_1 + 0,508X_2$$

Dari hasil persamaan regresi diatas diketahui hasil dari penelitian sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,706, artinya jika variabel Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan bernilai nol atau konstan, maka variabel Kinerja Karyawan akan bernilai positif 0,706.
- 2) Koefisien regresi pengaruh Kepuasan Kerjasebesar 0,306 menjelaskan setiap adanya kenaikan pada Kepuasan Kerja maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan

sebesar 0,306, artinya terdapat pengaruh positif variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- 3) Koefisien regresi pengaruh Keterikatan Karyawan sebesar 0,508 menjelaskan setiap kenaikan Keterikatan Karyawan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,508, artinya terdapat pengaruh positif variabel Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pembagian Mean Square regresi dengan Mean Square residual diperoleh nilai F hitung sebesar 255,756 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Sementara nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan df 125 adalah sebesar 3,07. Dengan demikian nilai F hitung (255,756) lebih besar dari F tabel (3,07) sehingga dapat diambil suatu keputusan yaitu menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis H_0 , artinya Kepuasan Kerja (X_1) dan Keterikatan Karyawan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil output SPSS di peroleh Adjusted R Square adalah sebesar 0,800. Nilai Adjusted R Square sebesar tersebut menjelaskan, peran variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Keterikatan Karyawan (X_2) dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,532 atau 53.2%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut adalah sebesar 0.468 atau 46.8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 8,010 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Sementara nilai t-tabel pada df 126 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,978. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t-tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya Kepuasan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini didukung oleh hasil penelitian Riyanto dan Tunjungsari (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja, terutama dalam industri berbasis tenaga kerja seperti perkebunan

Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Keterikatan Karyawan adalah sebesar 12,746 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Sementara nilai t-tabel pada df 126 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,978. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t-tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya Keterikatan Karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung

oleh hasil penelitian Wibowo dan Maulida (2021) menemukan bahwa employee engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor industri..

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja sebagai salah satu faktor utama yang mendorong kinerja optimal karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan bahwa karyawan merasa dihargai, diperlakukan adil, dan puas terhadap berbagai aspek seperti lingkungan kerja, kompensasi, serta hubungan antar pribadi di tempat kerja. Oleh karena itu, manajemen PT. XYZ perlu meninjau kembali kebijakan-kebijakan terkait kesejahteraan dan kenyamanan kerja, seperti fasilitas, sistem penghargaan, dan evaluasi kerja yang transparan, agar mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas.

Selain itu, hasil ini menegaskan pentingnya keterikatan karyawan (employee engagement) dalam mendorong performa kerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan cenderung menunjukkan loyalitas, motivasi, dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat ditingkatkan melalui program pengembangan karier, pelatihan berkala, pemberian feedback yang konstruktif, serta komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Dalam konteks PT. XYZ, membangun keterikatan ini juga berarti melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memperkuat budaya organisasi yang kolaboratif.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit PT. XYZ di Rokan Hulu Riau.
- b. Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit PT. XYZ di Rokan Hulu Riau.
- c. Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit PT. XYZ di Rokan Hulu Riau.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah:

- a. PT. XYZ disarankan untuk secara rutin mengevaluasi dan meningkatkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti pemberian kompensasi yang adil, kondisi kerja yang layak, peluang pengembangan karier, serta hubungan kerja yang harmonis. Hal ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan karyawan secara berkala dan menindaklanjuti hasilnya secara nyata.
- b. Perusahaan perlu merancang program keterikatan (employee engagement) seperti kegiatan team building, pelatihan pengembangan diri, penghargaan kinerja, dan

- keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan operasional. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan rasa memiliki, komitmen, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- c. Salah satu bentuk penguatan keterikatan adalah dengan menciptakan komunikasi yang terbuka dan dua arah antara manajemen dan karyawan. PT. XYZ perlu membangun sistem komunikasi internal yang efisien untuk menyampaikan aspirasi, keluhan, dan ide-ide karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan didengarkan
 - d. Manajemen perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis data dengan memanfaatkan hasil evaluasi kinerja dan survei keterlibatan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan SDM. Ini akan membantu perusahaan dalam merancang program intervensi yang lebih efektif dan tepat sasaran
 - e. Disarankan agar PT. XYZ melakukan evaluasi berkala terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat secara cepat mengidentifikasi permasalahan dan mengambil tindakan korektif yang dibutuhkan untuk menjaga stabilitas dan keberlanjutan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Attamimi, S. K., Hayati, K., & Karim, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Reviu Akuntansi Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 67–77
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands–resources theory and the study of work engagement. In *Handbook of Research on the Impact of Leadership and Change Management on Organizational Culture*. IGI Global.
- Damai, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik dalam Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020). Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(2), 121–127.
- Fuadi, Z., Mahdani, I., & Muslim A. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan, Dan Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands–resources theory and the study of work engagement. In *Handbook of Research on the Impact of Leadership and Change Management on Organizational Culture*. IGI Global.
- Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Implikasinya Terhadap Kinerja Satker Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya Provinsi Aceh Indonesia. *Jurnal Sarjana Ekonomi, Bisnis dan Manajemen A* Volume 3 Edisi 2.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inzani, F &Yeni, H. (2021). Semangat Kerja, Motivasi Existence, Relatedness, Growth (ERG), sebagai Determinan Kinerja. *Journal of Management & Business*. 4(2), 303–310
- Locke, E. A. (2020). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mantouw, G., Pio, R., & Punuindoong, A. (2023). Pengaruh Mutasi kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung. *Productivity*, Vol. 3 No. 1
- Moehariono, M., Muzayyana, A. & Fatmawati, R. (2020). Pengaruh Self Estem, Self Efficacy dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan (Karyawan). *Jurnal Administrasi Media Analisa Masalah Administrasi*. Jilid 23.
- Muhtadin, M. Al., Wahyudi, M. Agus., & Hutapea, R. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Karyawan PT. POC Jambi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.2 No.2 (68-74). <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i2.41>
- Prasetyo, B. (2022). Strategi CRM UMKM dan Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 10(1), 40–51
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1-6.
- Rahmawati, N., & Zulkarnain, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 93–102.
- Ramzi, I., Mahdani., Yunus, M., & Sakir. A. (2021). Peran Kepuasan Sebagai Mediasi Kompensasi Finansial dan Kompetensi Komunikasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Jurnal Studi Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*. Volume 4
- Rinaldy, R. & Faisal. N. (2020). Pengaruh Work Engagement, Self Efficacy dan Work Involvement Terhadap Perilaku Inovatif dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Bina Marga Aceh. *Jurnal Internasional penelitian Ilmiah dan Manajemen*. Volume 3 Edisi 3.
- Riyanto, B., & Tunjungsari, H. K. (2020). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Deepublish
- Sabila, Y. (2020). *The Impact of Psychological Capital Toward Job Satisfaction (Case Study at Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Cilegon)*. Tesis Magister Bisnis dan Administrasi ITB. <https://digilib.itb.ac.id/index.php/gdl/view/57285>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2020). Job demands-resources theory. In *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. Oxford University Press.
- Simanjuntak, P. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pajak Pelayanan Pratama Medan Polonia. *Jurnal Universitas UISU Fakultas Manajemen dan Bisnis* Vol.2 No.1 tahun 2020. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2358>

- Sutanto, E. M., Sigiols, P. J., & Wijaya, E. N. (2024). Work-Life Balance, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Indonesian Employees' Performance. *International Journal of Business and Society*, 25(3), 832–851
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Trisnawati & Elpanso, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan outsourcing di mediasi Keterikatan karyawan. *Journal Management, Business, and Accounting*. Vol. 20, No. 3,
- Ulfiza & Bahri, S. (2023). Pengaruh Mutasi kerja Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1),
- Wardana, R & Jamal, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention. *Borneo Student Reseach*, 1(2), 978-981.
- Wibowo. (2020). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo, S., Nurdasila, P., Ilhamsyah, T. (2020). Determinan Motivasi Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pertanahan Nasional (BPN) Aceh. *Jurnal Penelitian Ilmiah dan Manajemen* Vol. 3 Edisi 1 2020.
- Wibowo, H., & Maulida, R. (2021). Employee Engagement dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–56.
- Widjaya, R & Adnan, G. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Sain Manajemen*, Vol. 4 No. 1 Februari.
- Yuridha, R. . (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>
- Zulfikar; A & Ilhamsyah, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Keterikatan karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Karyawan Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Rsudza. *Jurnal International Penelitian Ilmiah dan Manajemen*. Volume 3 Edisi 3 (Mei-Juni).
- Zulham, H. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.