

PENGARUH DIMENSI KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DIREKSI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII

Renja Wahyu Saputra¹, Habibullah Jimad², Mirwan Karim³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen

Universitas Lampung

Correspondence			
Email:		No. Telp:	
Submitted 12 Juni 2024	Accepted 18 Juni 2024	Published 19 Juni 2024	

Abstract

The aim of the research is to ascertain how the employee engagement dimensions affect the directors of PT Perkebunan Nusantara VII's employees' performance. The information gathered from 136 respondents in the sample was obtained using a Likert scale questionnaire. The data research is analyzed using the t-test and multiple linear regression. The findings indicate that employee performance is positively and significantly impacted by the vigor, devotion, and absorption dimensions.

Keywords: Employee Engagement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Prestasi kerja pegawai merupakan hasil usaha dan kuantitas pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya (Mangkunegara, 2007). Kinerja pegawai merupakan salah satu indikasi dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Tempat kerja dengan beberapa karyawan lapangan dapat membuat orang enggan menerima pekerjaan sementara sebagai karyawan suatu perusahaan (Training, 2012). Lingkungan kerja yang sehat dan tidak beracun dapat membantu karyawan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi pada perusahaan dan mengambil keputusan terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan, mereka akan menjadi lebih mengabdikan pada perusahaan (Saks & Rotman, 2006). Oleh karena itu, lambat laun perusahaan menyadari bahwa partisipasi karyawan sangatlah penting demi menjaga efektivitas organisasi atau produktivitas pekerja.

Menurut keterikatan karyawan, keterlibatan karyawan mengacu pada apresiasi karyawan terhadap tujuan dan komitmen terhadap proyek, upaya dan ketekunan dalam meraih fungsi organisasi. (Kahn, 1990) menyebutkan bahwa keterikatan karyawan mengacu pada anggota perusahaan yang baik dalam pekerjaannya, bekerja dan mengungkapkan pendapatnya (jumlah usaha yang dilakukan karyawan selama jam kerja) dan pengetahuan (harapan karyawan dalam organisasi). Perusahaan mempunyai peran penting dalam membina keterikatan karyawan di antara setiap anggotanya. Organisasi harus membantu karyawan menciptakan makna dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membantu karyawan memahami relasi antara andil pekerjaan mereka terhadap tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu perusahaan agribisnis PT Perkebunan Nusantara VII adalah salah satu perusahaan budidaya tanaman baik tahunan maupun musiman, mengolah hasil perkebunan, serta penjualan yang beroperasi sekarang. Sejak awal perusahaan ini digunakan untuk berkontribusi dalam program-program pemerintah di bidang perekonomian dan pembangunan nasional, khususnya subsektor perkebunan.

* Corresponding Author.

Nama Correspondingauthor, e-mail :

Penelitian ini menetapkan unit PT Perkebunan Nusantara VII sebagai objek penelitian sebagai penghubung dari seluruh kantor perwakilan wilayah dan unit PT Perkebunan Nusantara VII. Selain itu, kantor direksi berfungsi sebagai tempat berlangsungnya berbagai kegiatan organisasi dan memiliki jumlah pegawai terbanyak di antara seluruh unit kantor dan wilayah, sehingga umunya kantor direksi dapat digunakan untuk mengamati kinerja pegawai dan perusahaan. Jumlah Kantor Direksi Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII sekitar 352 orang, terdiri dari 115 orang. Perusahaan harus membangun keterikatan dengan para karyawan agar timbul rasa loyalitas yang tinggi sehingga karyawan dengan semangat akan memberikan kinerja terbaik bagi kemajuan perusahaan. Berikut merupakan data keterikatan karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1 Skor Keterikatan Karyawan

Tahun	Skor Keterikatan Karyawan
2018	80,17
2019	81,89
2020	80,74
Rata-rata	80,93

Sumber: PT Perkebunan Nusantara Tahun 2021

Skor rata-rata menunjukkan angka yang baik yaitu sebesar 80,93. Untuk memperkuat keterikatan karyawan, PT Perkebunan Nusantara VII telah memberikan berbagai insentif untuk mendorong karyawan berdedikasi, tekun dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Hal ini termasuk mewujudkan suasana kerja yang nyaman dan menjamin kualitas hidup karyawan selama bekerja. Dalam usaha perusahaan dalam membangun keterikatan karyawan dalam aspek vigor yang merupakan salah satu dimensi terciptanya keterikatan karyawan.

Perusahaan telah berusaha membangun keterikatan karyawan dengan memberikan *reward* dan kompensasi yang baik agar tercipta semangat bekerja (*vigor*) yang mana merupakan salah satu dimensi terciptanya keterikatan karyawan dan selama ini semangat kerja yang ditunjukan karyawan cukup baik. Namun, jika dilihat dari data keterikatan karyawan terlihat adanya penurunan skor dari tahun 2019 ke tahun 2020. Maka dari itu, dengan melihat dimensi keterikatan karyawan (*employee engagements*), mengamati perilaku karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII, serta sebagai bentuk pengembangan dari penelitian sebelumnya, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian tentang pengaruh dimensi keterikatan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh dimensi *vigor* terhadap kinerja karyawan.
2. Bagaimana pengaruh dimensi *dedication* terhadap kinerja karyawan.
3. Bagaimana pengaruh dimensi *absorption* terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *vigor* terhadap kinerja karyawan kantor kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII.
2. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *dedication* terhadap kinerja karyawan kantor kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII.
3. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *absorption* terhadap kinerja karyawan kantor kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII.

TINJAUAN PUSTAKA

Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan (*employee engagements*) adalah sikap seorang karyawan baik secara fisik, kognitif maupun emosional yang terikat dengan pekerjaan atau organisasinya dengan cerminan sikap yang gigih untuk menyelesaikan peran kerjanya dengan sebaik mungkin agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) dimensi keterikatan karyawan terbagi menjadi 3 dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. *Vigor*, yaitu berkaitan dengan tingkat energi dan kekuatan mental karyawan dalam bekerja.
2. *Dedication*, yaitu berkaitan dengan rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan dalam mengerjakan pekerjaan.
3. *Absorption*, yaitu berkaitan dengan aspek konsentrasi dalam bekerja, menikmati pekerjaan, dan merasa enggan memisahkan diri dari pekerjaan. Hal ini biasanya membuat karyawan merasa waktu berlalu begitu cepat ketika bekerja dan sangat fokus sampai tidak menghiraukan keadaan sekitarnya.

Kinerja Karyawan

Untuk mengelola pekerjaan mereka secara efektif, idealnya karyawan harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan yang diperlukan. Bagaimanapun juga, tanpa pemahaman yang jelas mengenai apa yang sedang dikerjakan dan bagaimana cara menanganinya, kesediaan dan kemampuan tersebut di atas tidak akan terlalu efektif. Kinerja karyawan adalah suatu jenis prestasi atau hasil kerja yang dicapai seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukannya dalam pekerjaan penuh waktunya. Indikator kinerja karyawan yaitu mencakup kinerja tugas, kontekstual, dan perilaku kerja yang tidak produktif.

Hipotesis

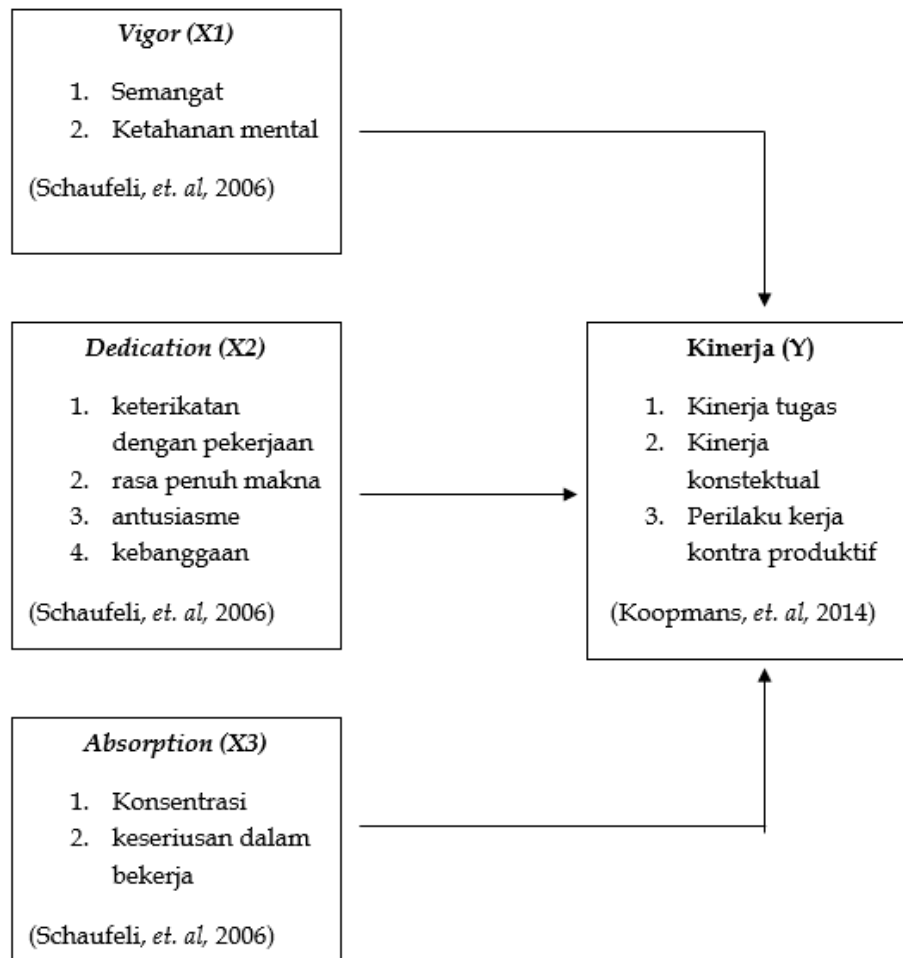
H₁ : *Vigor* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : *Dedication* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : *Absorption* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut merupakan model grafis yang didasarkan pada korelasi antar variabel:

Gambar 1. Grafik Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diproses.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dalam pengambilan datanya. Kuesioner yang disusun mencakup 34 butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur 4 variabel. Besarnya sampel menurut pernyataan (Hair, 2010) harus menyesuaikan dengan banyaknya indicator, sehingga banyaknya sampel penelitian yaitu sebesar 34x4 sama dengan 136 responden dengan Batasan yaitu karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Penelitian terbagi atas 4 variabel, yaitu:

1. Vigor (X1)
2. Dedication (X2)
3. Absorption (X3)
4. Kinerja (Y).

Penelitian ini merupakan penelitian kausal dimana menggambarkan skema hubungan atau pengaruh dari beberapa objek yang diteliti. Skala Likert digunakan sebagai pengukuran data dengan skala 1-5.

Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Vigor

Item	Loading Factor (MSA)	Kondisi	Validitas
1	0,622	MSA > 0,5	√
2	0,705	MSA > 0,5	√
3	0,718	MSA > 0,5	√
4	0,622	MSA > 0,5	√
5	0,708	MSA > 0,5	√

Sumber: Data diolah.

Tabel 3. Uji Validitas *Dedication*

Item	Loading Factor (MSA)	Kondisi	Validitas
1	0,785	MSA > 0,5	√
2	0,809	MSA > 0,5	√
3	0,841	MSA > 0,5	√
4	0,798	MSA > 0,5	√
5	0,819	MSA > 0,5	√

Sumber: Data diolah.

Tabel 4. Uji Validitas *Absorption*

Item	Loading Factor (MSA)	Kondisi	Validitas
1	0,704	MSA > 0,5	√
2	0,724	MSA > 0,5	√
3	0,832	MSA > 0,5	√
4	0,751	MSA > 0,5	√
5	0,746	MSA > 0,5	√
6	0,809	MSA > 0,5	√

Sumber: Data diolah.

Hasil uji validitas dalam ketiga variabel independen *vigor* (X1), *dedication* (X2), *Absorption* (X3) yaitu nilai MSA lebih dari 0,5, yang berarti seluruh item variabel adalah valid.

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	Loading Factor (MSA)	Kondisi	Validitas
1	0,911	MSA > 0,5	√
2	0,879	MSA > 0,5	√
3	0,796	MSA > 0,5	√
4	0,901	MSA > 0,5	√
5	0,876	MSA > 0,5	√
6	0,766	MSA > 0,5	√
7	0,706	MSA > 0,5	√
8	0,884	MSA > 0,5	√
9	0,713	MSA > 0,5	√
10	0,855	MSA > 0,5	√
11	0,934	MSA > 0,5	√
12	0,841	MSA > 0,5	√
13	0,844	MSA > 0,5	√
14	0,844	MSA > 0,5	√
15	0,821	MSA > 0,5	√
16	0,784	MSA > 0,5	√
17	0,863	MSA > 0,5	√
18	0,844	MSA > 0,5	√

Sumber: Data diolah.

Hasil uji validitas dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai MSA > 0,5, yang berarti seluruh item Kinerja Karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronchbach's	Reliabilitas
<i>Vigor</i>	0.649	√
<i>Dedication</i>	0.778	√
<i>Absorption</i>	0.739	√
Kinerja Karyawan	0.916	√

Sumber: Data diolah.

Keempat variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6. Maka semua variabel tergolong *reliable*, yang berarti dapat digunakan untuk pengukuran data selanjutnya.

Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov (Sig 2-tailed)	Alpha	Simpulan	Keterangan
-----------------------------------	-------	----------	------------

0,081	0,05	Sig>alpha	Normal
-------	------	-----------	--------

Sumber: Data diolah.

Nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov lebih besar dari alpha. Maka data variabel yang digunakan berdistribusi dengan normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

FREKUENSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Tabel 8. Berdasarkan Jenis Kelamin

Gender	Jumlah	Persentase
Laki-laki	102	75%
Perempuan	34	25%
Total	136	100%

Sumber: Data diolah.

Tabel 8 tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki > karyawan perempuan.

Tabel 9. Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 25	4	2,94%
26 – 30	5	3,68%
31 – 35	41	30,15%
>35	86	63,23%
Total	136	100%

Sumber: Data diolah.

Tabel 9 menggambarkan bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan rentan usia diatas 35 tahun.

Tabel 10. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	10	7,35%
Diploma	3	2,21%
S 1	118	86,76%
S 2	5	3,68%
Total	136	100%

Sumber: Data diolah.

Tabel 10 menggambarkan bahwa mayoritas karyawan didominasi oleh karyawan lulusan S 1.

Tabel 11. Berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1 – 5 Tahun	3	2,21%
6 – 10 Tahun	30	22,06%
11 – 15 Tahun	55	40,44%
>15 Tahun	48	35,29%
Total	136	100%

Sumber: Data diolah.

Tabel 11 menggambarkan bahwa mayoritas karyawan telah bekerja selama 11-15 tahun.

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

Tabel 12. Persentase Jawaban Responden Tentang Dimensi Vigor

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata	Total rata-rata
<i>VIGOR</i>			
1.	Anda sangat gigih dan tekun ketika bekerja meskipun mengalami kesulitan.	4,88	4,63
2.	Anda memiliki semangat tinggi ketika bekerja.	4,64	
3.	Anda berusaha dengan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan.	4,46	
4.	Anda bersedia untuk bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.	4,40	
5.	Ketika bekerja, Anda memberikan kemampuan yang dimiliki secara optimal.	4,75	

Sumber: Data diolah.

Tabel 13. Persentase Jawaban Responden Tentang Dimensi Dedication

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata	Total rata-rata
<i>DEDICATION</i>			
6.	Anda merasa pekerjaan yang anda lakukan bermakna.	4,79	4,63
7.	Anda merasa tertarik dengan pekerjaan anda.	4,52	

8.	Anda bangga dengan pekerjaan yang anda lakukan.	4,63	
9.	Anda bekerja dengan penuh konsentrasi.	4,42	
10.	Anda serius dalam melakukan pekerjaan.	4,83	

Sumber: Data diolah.

Tabel 14. Persentase Jawaban Responden Tentang Dimensi *Absorption*

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata	Total rata-rata
<i>ABSORPTION</i>			
11.	Anda merasa waktu terlewati dengan cepat ketika melakukan pekerjaan.	4,71	4,64
12.	Anda melupakan hal-hal lain karena sangat menikmati pekerjaan.	4,43	
13.	Anda giat dalam bekerja.	4,74	
14.	Anda memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja.	4,62	
15.	Anda memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.	4,59	
16.	Anda memahami dengan pasti mengenai tugas yang diberikan.	4,77	
Total Rata-rata			4,64

Sumber: Data diolah.

Tabel 12-14 menjelaskan bahwa dari 16 item pertanyaan tentang keterikatan karyawan, skor analisis deskripsi pada variabel tersebut memiliki skor total rata-rata sebesar 4,64 yang berarti skor kriteria sangat tinggi atau dimensi-dimensi tersebut telah berhasil membuat karyawan terikat dengan perusahaan mereka sebagaimana maksud dari tujuan keterikatan karyawan.

Tabel 15. Persentase Jawaban Tentang Kinerja Karyawan

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata	Total rata-rata
<i>KINERJA TUGAS</i>			
1.	Anda membuat perencanaan dalam mengerjakan tugas sehingga selesai tepat waktu.	4,80	4,85
2.	Rencana pekerjaan yang anda buat berjalan optimal.	4,84	
3.	Anda mengingat hasil yang harus anda capai dalam pekerjaan.	4,85	
4.	Anda dapat membedakan masalah ketika bekerja.	4,88	
5.	Anda dapat melakukan pekerjaan anda dengan baik, efektif, dan efisien terhadap waktu dan tenaga.	4,90	

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata	Total rata-rata
KINERJA KONTEKSTUAL			
6.	Anda mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan.	4,83	4,84
7.	Anda mulai melakukan pekerjaan baru, ketika pekerjaan anda telah selesai.	4,91	
8.	Anda berani mengambil pekerjaan yang menantang, jika tersedia.	4,63	
9.	Anda selalu mendapat pengetahuan baru dalam pekerjaan yang anda lakukan.	4,83	
10.	Anda bekerja untuk menjaga keterampilan yang anda miliki.	4,87	
11.	Anda memberi solusi yang kreatif ketika terjadi masalah.	4,90	
12.	Anda terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan anda.	4,85	
13.	Anda berpartisipasi aktif dalam rapat kerja.	4,83	
KINERJA KONTRAPRODUKTIF			
14.	Anda mengeluh tentang hal-hal tidak penting di tempat kerja. (R)	4,84	4,90
15.	Anda membuat masalah menjadi lebih sulit diselesaikan. (R)	4,88	
16.	Anda fokus pada aspek negatif dari situasi kerja ketimbang aspek positifnya. (R)	4,89	
17.	Anda membicarakan aspek negatif dari pekerjaan anda dengan rekan kerja. (R)	4,97	
18.	Anda membicarakan aspek negatif dari pekerjaan anda dengan orang lain di luar organisasi. (R)	4,93	
Total Rata-rata			4,86

Sumber: Data diolah.

Tabel 15 menunjukkan bahwa dari 18 item pertanyaan tentang kinerja karyawan, skor analisis deskripsi pada variabel tersebut memiliki skor total rata-rata 4,86 yang berarti skor kriteria sangat tinggi.

1. Hasil Analisis Data

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.966	4.991		3.199	0.002
	X1	0.090	0.045	0.195	2.064	0.042

	X2	0.897	0.240	0.259	3.743	0.000
	X3	1.480	0.177	0.561	8.377	0.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data diolah.

Tabel 16. menunjukkan bahwa nilai *vigor* (X1) sebesar 0,195, *dedication* (X2) sebesar 0,259 dan *absorption* (X3) sebesar 0,561. Berdasarkan hasil tersebut maka didapatkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 15,966 + 0,195X1 + 0,259X2 + 0,561X3 + e$$

Koefisien *vigor* (X1) sebesar 0,195 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika *vigor* meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Koefisien *dedication* (X2) sebesar 0,259% menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika pengabdian pegawai meningkat maka produktivitas pegawai juga akan meningkat. Koefisien *absorption* (X3) sebesar 0,561 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika penyerapan meningkat maka produktivitas pegawai juga akan meningkat.

UJI T

Tabel 17. Hasil Uji T

Variabel	T	T-table	Sig	Information
<i>Vigor</i> (X1)	2,064	1,97810	0,042	Ha diterima
<i>Dedication</i> (X2)	3,743	1,97810	0,000	Ha diterima
<i>Absorption</i> (X3)	8,377	1,97810	0,000	Ha diterima

Sumber: Diolah data.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan di kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VII secara konsisten bekerja untuk mengelola pekerjaan yang diberikan kepada mereka secara adil, menyediakan peralatan terbaik ketika mereka bekerja, dan memastikan bahwa pekerjaan mereka dilakukan sehingga mereka sering bertemu dengan orang lain. masalah.

Analisis terhadap karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII menunjukkan bahwa karyawan mempunyai lingkungan kerja yang produktif. Hal ini berdampak baik pada aspek keterikatan karyawan (*employee engagement*), dimana karyawan mempunyai stamina mental dan fisik untuk memberikan upaya terbaiknya dalam pekerjaannya. Karyawan dengan kesetiaan karyawan yang tinggi atau pergantian karyawan yang rendah dapat mencapai produktivitas karyawan yang tinggi karena mereka menghargai pekerjaan mereka dan memahami bahwa retensi karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan mana pun. Organisasi yang mampu meningkatkan loyalitas karyawannya terhadap pemberi kerja akan

memungkinkan karyawannya melaksanakan pekerjaannya bersama mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Hasil penelitian sebagaimana yang dijelaskan dalam pembahasan dapat dirangkum dalam kesimpulan sebagai berikut:

1. Dimensi *vigor* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam artian maka semakin tinggi *vigor* maka akan semakin tinggi pula kinerjanya terhadap perusahaan.
2. Dimensi *dedication* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam artian maka semakin meningkat *dedication* yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerjanya terhadap perusahaan.
3. Dimensi *absorption* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam artian maka semakin meningkat *absorption* yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerjanya terhadap perusahaan.

SARAN

Adapun setelah dilakukannya penelitian, peneliti memberikan saran kepada PT Perkebunan Nusantara VII, yaitu:

1. Pihak manajemen kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII sebaiknya mempertimbangkan untuk menaikkan jumlah kompensasi yang diterima karyawan apabila melakukan pekerjaan lembur.
2. Pihak manajemen kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII sebaiknya mempertimbangkan untuk mengevaluasi suasana lingkungan perusahaan yang mana menjadi salah satu faktor karyawan dapat bekerja secara fokus untuk mempertahankan keterikatan karyawan tetap baik.
3. Pihak manajemen kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII sebaiknya mempertimbangkan untuk mengevaluasi pemberian beban kerja dan fasilitas perusahaan yang mana merupakan salah satu faktor karyawan dapat menikmati pekerjaannya untuk mempertahankan keterikatan karyawan tetap baik.
4. Pihak manajemen kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VII sebaiknya mempertimbangkan untuk memberikan kesempatan lebih luas kepada karyawan untuk lebih kreatif dan berani mengambil tanggung jawab lebih dalam melakukan pekerjaannya untuk mempertahankan kinerja karyawan tetap baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hair, J. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 692-279.
- Koopmans, L., Bernaars, C.M., Hildebrandt, V.H., dan Vet, H.C.W. de, Beek, A.J.Vander. (2014). Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental medicine*, 331-337.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Saks, A., & Rotman, J. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 600-619.
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 701-716.

