



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 7324-7333

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Peran *Employee Engagement* dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mendukung Pekerjaan Layak dan Produktivitas Berkelanjutan pada PT Agromaster Indo

Ahmad Juanda, Rafli Arfah Yusi, Aisyah Siregar, Willy Cahyadi

Manajemen, STIE Bina Karya

ahmadjuandapribadi2004@gmail.com, arfahyusirafli@gmail.com, aisyahsiregar35@gmail.com, bkcayadi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *employee engagement* dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agromaster Indo. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja yang tinggi serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Agromaster Indo, dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, fasilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai dapat mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Secara simultan, *employee engagement* dan fasilitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agromaster Indo. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan keterlibatan karyawan dan penyediaan fasilitas kerja yang optimal sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Kata kunci: *Employee Engagement*, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Pembangunan ekonomi modern menempatkan manajemen sumber daya manusia sebagai elemen strategis dalam menjaga keberlanjutan organisasi. Dalam perspektif manajemen, sumber daya manusia bukan sekadar faktor produksi, tetapi aset utama yang menentukan daya saing dan produktivitas perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong kinerja yang optimal. Konsep pekerjaan layak (*decent work*) menekankan pentingnya kualitas lingkungan kerja, perlindungan hak tenaga kerja, kesempatan pengembangan kompetensi, serta kesejahteraan yang mendukung produktivitas jangka panjang [1]. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi ketenagakerjaan, tetapi juga sebagai perancang sistem kerja yang mampu menjaga stabilitas produktivitas secara berkelanjutan. Perusahaan yang mampu mengelola keterlibatan karyawan dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai akan lebih siap menghadapi tantangan persaingan usaha dan dinamika pasar.

PT Agromaster Indo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peternakan domba dan sapi yang menyediakan pasokan daging untuk memenuhi kebutuhan pasar. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada produksi dan distribusi hasil peternakan, PT Agromaster Indo dituntut untuk menjaga kualitas produk, ketepatan waktu distribusi, serta efisiensi operasional. Menurut Wibowo dalam [2], kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam

Peran *Employee Engagement* dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mendukung Pekerjaan Layak dan Produktivitas Berkelanjutan pada PT Agromaster Indo

menjalankan proses pemeliharaan ternak, pengolahan, hingga distribusi. Berdasarkan kondisi internal perusahaan, kinerja karyawan yang dihasilkan belum sepenuhnya maksimal. Hal ini terlihat pada hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT Agromaster Indo pada tahun 2025 berikut:

Table 1. Penilaian Kinerja PT Agromaster Indo Tahun 2025

Waktu Penilaian	Kehadiran	Persentase Penilaian			
		BS	B	C	K
TW I	95%	1%	47%	45%	6%
TW II	98%	4%	50%	45%	1%
TW III	97%	7%	48%	43%	2 %
TW IV	93%	5 %	38 %	55%	2%

Berdasarkan Tabel 1 Penilaian Kinerja karyawan PT Agromaster Indo Tahun 2025, penilaian dilakukan setiap triwulan dengan empat kategori, yaitu Baik Sekali (BS), Baik (B), Cukup (C), dan Kurang Baik (K). Karyawan dengan kategori Baik Sekali (BS) merupakan mereka yang mampu melampaui target yang telah ditetapkan, dengan hasil kerja yang sangat berkualitas, disiplin tinggi, serta memiliki inisiatif dan tanggung jawab yang sangat baik. Sementara itu, kategori Baik (B) diberikan kepada karyawan yang mampu mencapai target sesuai standar perusahaan dengan hasil kerja yang baik serta menunjukkan kedisiplinan yang cukup, meskipun masih memerlukan arahan dalam kondisi tertentu. Kategori Cukup (C) menggambarkan karyawan yang hanya mampu memenuhi sebagian target, dengan hasil kerja yang masih perlu ditingkatkan serta membutuhkan pengawasan yang lebih intensif. Adapun kategori Kurang Baik (K) diberikan kepada karyawan yang belum mampu mencapai target yang ditetapkan, memiliki hasil kerja yang kurang memuaskan, serta menunjukkan tingkat disiplin dan tanggung jawab yang rendah. Penilaian ini didasarkan pada penyelesaian pekerjaan seperti pelaporan kegiatan, pencatatan data pakan, pemberian vaksin dan vitamin ternak, pengolahan limbah ternak tepat waktu, serta ketepatan pengiriman daging kepada pelanggan. Secara umum, tingkat kehadiran karyawan tergolong tinggi, berada pada kisaran 93%–98% di setiap triwulan. Namun demikian, capaian kinerja belum menunjukkan hasil yang optimal.

Pada TW I hingga TW III, kategori Baik mendominasi dengan persentase 47%–50%, sedangkan kategori Baik Sekali masih relatif rendah meskipun sempat meningkat hingga 7% pada TW III. Memasuki TW IV, terjadi penurunan kategori Baik menjadi 38% dan peningkatan kategori Cukup menjadi 55%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada tingkat kinerja yang belum maksimal. Meskipun kehadiran tinggi, distribusi penilaian kinerja yang didominasi kategori Baik dan Cukup serta rendahnya persentase Baik Sekali mengindikasikan bahwa produktivitas kerja belum sepenuhnya optimal dan masih memerlukan peningkatan. Hal ini terlihat dari belum tercapainya target produksi secara konsisten, adanya ketidakefisienan waktu kerja, serta variasi kualitas hasil kerja antar bagian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas yang diharapkan perusahaan belum sepenuhnya stabil dan berkelanjutan. Oleh karena itu, untuk mendukung pekerjaan layak dan produktivitas berkelanjutan di PT Agromaster Indo, perlu dilakukan pengkajian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah *employee engagement*. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] dan [4] yang menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sihotang dalam [5], *employee engagement* adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil. Karyawan yang *engaged* cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, serta keterlibatan penuh dalam menjalankan tugas. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga memiliki dorongan internal untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Secara teoritis, *employee engagement* menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (keterlibatan penuh dalam pekerjaan). Ketika karyawan memiliki *engagement* yang tinggi, akan lebih produktif, lebih loyal, serta memiliki tingkat absensi yang lebih rendah.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada PT Agromaster Indo menunjukkan bahwa *employee engagement* karyawan masih tergolong cukup rendah. Hal ini terlihat dari adanya ketidaksesuaian antara tingkat kehadiran yang tinggi dengan capaian penilaian kinerja yang belum optimal. Secara administratif, karyawan menunjukkan

disiplin kehadiran yang baik, namun kondisi tersebut tidak sepenuhnya diikuti dengan peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Hasil observasi tersebut diperkuat dengan hasil prasurvei yang dilakukan kepada 15 orang karyawan. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya merasakan semangat dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja. Beberapa responden menyatakan bahwa mereka bekerja sesuai standar yang ditetapkan, namun belum memiliki dorongan kuat untuk memberikan upaya ekstra bagi perusahaan. Selain itu, masih terdapat karyawan yang merasa kurang terlibat secara mendalam dalam pekerjaannya, sehingga fokus dan konsentrasi kerja belum maksimal. Kondisi ini mencerminkan bahwa aspek vigor (semangat dan energi kerja), dedication (rasa bangga dan komitmen terhadap pekerjaan), serta absorption (tingkat keterlibatan dan konsentrasi dalam bekerja) belum sepenuhnya terbentuk secara optimal di lingkungan PT Agromaster Indo.

Selain *employee engagement*, faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah fasilitas kerja. Dalam Penelitian yang dilakukan oleh [6] dan [7] menjelaskan bahwa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sangat menentukan kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan. Menurut Sofyadi dalam [8] fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas kerja mencakup alat kerja, perlengkapan, lingkungan fisik, serta sarana pendukung lainnya yang memungkinkan pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien. Secara teoritis, fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan kenyamanan, keselamatan, dan efisiensi kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat proses kerja, meningkatkan kelelahan, serta menurunkan motivasi. Dari hasil prasurvei yang dilakukan pada 15 orang karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan ketidaksetujuan terhadap kondisi fasilitas kerja yang tersedia. Mayoritas responden menilai bahwa peralatan kerja belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan belum mendukung efisiensi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang tersedia belum optimal dalam menunjang kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agromaster Indo menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja serta menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada pekerjaan layak dan produktivitas berkelanjutan. Dengan demikian, PT Agromaster Indo dapat meningkatkan daya saing, menjaga stabilitas produksi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

2. Tinjauan Literatur

Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Robbins dalam [9], kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. Smith dalam [9] menyatakan bahwa "*performance is output derives from processes, human otherwise*" yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Menurut Wibowo dalam [2], kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Adapun menurut Robbins dalam [9], untuk mencapai atau menilai kinerja, terdapat indikator yang menjadi tolak ukur yaitu : 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Penggunaan Waktu dalam Kerja, 4) Kerja Sama dengan Orang Lain.

Employee Engagement

Kata *engage* memiliki berbagai makna dan banyak peneliti yang memiliki pengertian berbeda mengenai engagement [10]. Ketika individu sangat peduli dengan apa yang ia lakukan dan komitmen untuk melakukan hal itu sebaik mungkin, ia akan merasa terdorong untuk berbuat daripada hanya diam. Inilah bagian dari engagement. *Employee engagement* adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil menurut Sihotang dalam [5]. Kemudian juga menurut Robbins dalam [9] *employee engagement* adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Kita mungkin bertanya kepada karyawan apakah mereka memiliki akses ke sumber daya dan peluang untuk mempelajari keterampilan baru, apakah mereka merasa pekerjaan mereka penting dan bermakna, dan apakah interaksi mereka dengan

rekan kerja dan dihargai. Indikator Employee Engagement dikemukakan oleh Robbins dalam [9], terbagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut 1) *Vigor*, 2) *Dedication*, 3) *Absorption*.

Fasilitas Kerja

Menurut sofyandi dalam [8] fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut [11] fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Menurut [12] fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Persepsi yang diperoleh dari interaksi pelanggan dengan fasilitas jasa berpengaruh terhadap kualitas jasa tersebut dimata konsumen. Menurut sofyandi dalam [8] Indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari: 1) Fasilitas alat kerja 2) Fasilitas perlengkapan kerja 3) Fasilitas sosial

3. Metode Penelitian

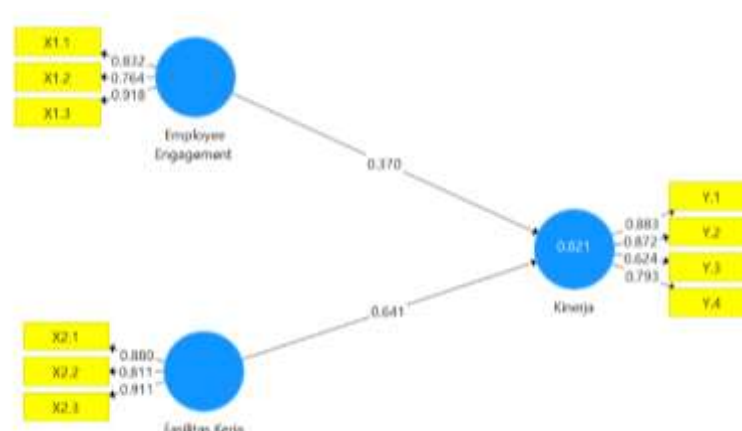
Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. [13] menyatakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk memperoleh data dan informasi yang akurat dan terpercaya maka penelitian ini dilakukan pada PT Agromaster Indo Jl. Besar Talun Kenas No. Desa, Tandukan Raga, Deli Serdang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2025 sampai dengan selesai. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Agromaster Indo sebanyak 36 orang. Sehingga pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar di PT Agromaster Indo. Data dianalisis dengan metode Partial Least Square (PLS) yang terdiri dari tiga tahap utama yaitu Measurement Model (Outer Model) untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel), Structural Model (Inner model) untuk melihat korelasi atau hubungan antar variabel laten di dalam penelitian melalui uji t. Pengujian Hipotesis untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapat signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan Uji T-Statistic (Pengaruh Langsung) dan Uji F (Simultan)

4. Hasil dan Diskusi

4.1 Hasil Penelitian

Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)



Gambar 1 Outer Model

Sumber: Analisis Data Menggunakan SmartPLS

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9266>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

1. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan bantuan dari software Smart PLS 3.0 untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument penelitian. Untuk menguji validitas suatu data, dapat digunakan untuk menguji validitas suatu data dapat digunakan convergent validity melihat nilai loading factor dan discriminant validity dengan melihat nilai cross loading.

a. Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian, untuk penelitian tahap awal dengan pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup [14]. Pada penelitian ini menggunakan loading factor 0,7 dengan perhitungan algoritma pada Smart PLS 3.0, berikut hasil pengujian model pengukuran convergent validity menggunakan loading factor dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Menggunakan Loading Factor

	Employee Engagement	Fasilitas Kerja	Kinerja
X1.1	0,832		
X1.2	0,764		
X1.3	0,918		
X2.1		0,880	
X2.2		0,811	
X2.3		0,911	
Y.1			0,883
Y.2			0,872
Y.3			0,624
Y.4			0,793

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui seluruh nilai *loading factor* telah melewati batas 0,6 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing indikator pada penelitian ini adalah valid. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity membandingkan nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Berikut hasil pengujian model pengukuran discriminant validity menggunakan cross loading dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3. Nilai Cross Loading

	Employee Engagement	Fasilitas Kerja	Kinerja
X1.1	0,832	0,525	0,624
X1.2	0,764	0,273	0,455
X1.3	0,918	0,593	0,738
X2.1	0,507	0,880	0,734
X2.2	0,354	0,811	0,611
X2.3	0,606	0,911	0,851
Y.1	0,580	0,763	0,883
Y.2	0,645	0,777	0,872
Y.3	0,553	0,522	0,624
Y.4	0,589	0,639	0,793

Sumber: Data Primer diolah (2026)

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9266>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui seluruh nilai *cross loading* dari masing-masing indikator yang dituju memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan masing-masing variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator diatas telah valid secara keseluruhan.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel dengan melihat nilai dari Average Variance Extracted lebih dari 0,5, Cronbach Alpha lebih dari 0,6 dan Composite Reliability lebih dari 0,7. Berikut hasil perhitungan reliabilitas melalui Average Variance Extracted (AVE), Cronbach Alpha dan Composite Reliability dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

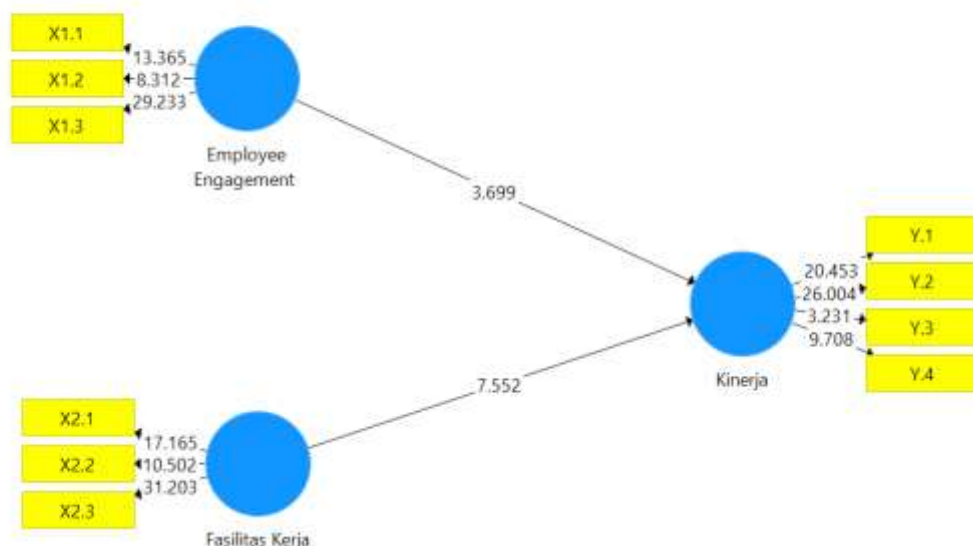
Tabel 4. Perhitungan AVE, Cronbach Alpha, dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Employee Engagement	0,793	0,837	0,877	0,706
Fasilitas Kerja	0,837	0,862	0,902	0,754
Kinerja	0,805	0,825	0,875	0,640

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel **Employee Engagement** sebesar 0,793, variabel **Fasilitas Kerja** sebesar 0,837 dan variabel kinerja sebesar 0,805. Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa seluruh indikator telah reliabel dalam mengukur variabel latennya

Pengujian Inner Model (Model Struktural)



Gambar 3. Inner Model

Sumber: Analisis Data Menggunakan SmartPLS

Hasil R²(R-Square)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *Adjusted R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Hasil perhitungan r² pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai Korelasi

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,821	0,810

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *bootstrapping* pada Tabel 5. diatas, maka diketahui nilai r² dari variable kinerja sebesar 0,810 yang berarti bahwa kinerja dipengaruhi oleh *Employee Engagement* dan Fasilitas Kerja sebesar 81% atau dengan kata lain kontribusi *Employee Engagement* dan Fasilitas Kerja sebesar 81% sedangkan sisanya sebesar 19% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti insentif, beban kerja, kompetensi dan lainnya.

Uji Hipotesis

Statistik $\geq 1,960$ atau nilai probabilitas $\leq \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$). Batas 0,05 mengartikan bahwa besarnya peluang penyimpangan hanya sebesar 5% dan 95% sisanya diindikasikan dapat menerima hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu pengujian pengaruh langsung dan pengujian pengaruh secara tidak langsung (mediasi). Pengujian pengaruh langsung akan menggunakan *bootstrapping* pada *software* Smart PLS 3.0, sedangkan pengujian pengaruh secara tidak langsung akan menggunakan t-statistik pada *indirect effect*.

1. Uji T (Parsial)

Pengujian pengaruh langsung digunakan untuk menjelaskan hipotesis 1 dan 2 melalui *path coefficients*. Nilai *path coefficients* dapat dilihat melalui nilai t-statistik yang harus diatas t-tabel yaitu 1,96 yang berarti terdapat pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen pada setiap hipotesis yang telah ditentukan. Nilai t-statistik $\geq 1,960$ atau nilai probabilitas $\leq \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$), memiliki kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan antar variabel yang diuji. Pada Tabel 6 dapat dilihat hasil dari pengujian hipotesis secara langsung dengan *bootstrapping* pada *software* Smart PLS 3.0. Dibawah ini akan dijabarkan penjelasan dari masing- masing hipotesis pada penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Employee Engagement -> Kinerja	0,370	0,362	0,100	3,699	0,000
Fasilitas Kerja -> Kinerja	0,641	0,650	0,085	7,552	0,000

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh hasil ujian pengujian dari masing-masing hipotesis sebagai berikut:

a. H1: *Employee Engagement* Terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara *Employee Engagement* Terhadap kinerja adalah sebesar 3,699 dengan sig. sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja dengan demikian hipotesis 1 diterima.

b. H2: Fasilitas Kerja Terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara fasilitas kerja Terhadap kinerja adalah sebesar 7,552 dengan sig. sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik > 1,96 dan nilai sig. ≤ level of significance ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan demikian hipotesis 2 diterima.

2. Uji F (Simultan)

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter b (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F. Menurut Sugiyono (2013:257) dirumuskan sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F : Nilai uji F
 r^2 : Koefisien korelasi ganda yang telah dikemukakan
k : Jumlah variabel independen
n : Jumlah responden.

Diketahui : R = 0,810
k = 2
n = 37

$$F_h = \frac{0,810^2 / 2}{0,3280}$$
$$F_h = 0,0101$$

Dari hasil perhitungan secara manual diperoleh nilai Fhitung sebesar 32,475. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : k, dk penyebut : n-k-1 (5%; 2; 34) diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,032. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung (32,475) > Ftabel (2,032), maka dapat disimpulkan **dengan demikian hipotesis ketiga diterima**, artinya *Employee Engagement* dan Fasilitas Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja.

4.2 Diskusi Hasil Penelitian

1. Employee Engagement terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agromaster Indo. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Employee engagement merupakan kondisi ketika karyawan memiliki rasa keterlibatan, loyalitas, semangat, dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan maupun perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, memiliki motivasi untuk mencapai target perusahaan, serta berusaha memberikan hasil kerja terbaik. Hasil penelitian ini didukung oleh karakteristik responden yang mayoritas merupakan karyawan laki-laki bagian operasional lapangan. Kondisi pekerjaan lapangan yang membutuhkan kerja sama, kedisiplinan, dan ketahanan kerja membuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja.

Selain itu, mayoritas responden berada pada usia produktif 26–35 tahun dan memiliki masa kerja 4–8 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah cukup lama bekerja dan memiliki pemahaman yang baik terhadap budaya serta tujuan perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja di perusahaan, maka keterikatan emosional terhadap organisasi juga cenderung semakin kuat. Karyawan yang memiliki employee engagement tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, seperti memiliki antusiasme dalam bekerja, kesediaan membantu rekan kerja, serta loyalitas terhadap perusahaan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan efektivitas kerja dan membantu perusahaan mencapai target operasional. Pada perusahaan yang bergerak di bidang operasional lapangan seperti PT. Agromaster Indo, employee engagement sangat penting karena pekerjaan yang dilakukan memerlukan koordinasi dan tanggung jawab tinggi dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [3] yang menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap perusahaan cenderung lebih produktif dan memiliki semangat kerja yang lebih baik. Penelitian [4] juga menyimpulkan bahwa employee engagement mampu meningkatkan performa kerja melalui kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, [5] dalam literature review-nya menjelaskan bahwa employee engagement menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja organisasi di era modern karena keterikatan karyawan dapat menciptakan komitmen kerja yang lebih kuat. Selanjutnya, penelitian [2] juga menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dukungan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta memberikan penghargaan terhadap kontribusi karyawan agar keterikatan kerja semakin meningkat.

2. Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agromaster Indo. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai mampu membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Fasilitas kerja merupakan segala sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung aktivitas kerja karyawan, seperti peralatan kerja, kendaraan operasional, alat keselamatan kerja, ruang kerja, serta fasilitas pendukung lainnya. Pada perusahaan yang bergerak di bidang operasional lapangan seperti PT. Agromaster Indo, fasilitas kerja memiliki peranan yang sangat penting karena sebagian besar aktivitas pekerjaan dilakukan di lapangan dan membutuhkan dukungan alat kerja yang memadai. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden merupakan karyawan laki-laki bagian operasional lapangan dengan masa kerja 4–8 tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan telah cukup memahami pentingnya fasilitas kerja dalam membantu kelancaran pekerjaan sehari-hari.

Fasilitas kerja yang baik dapat membantu mengurangi hambatan kerja serta meningkatkan kenyamanan dan keselamatan kerja karyawan. Selain itu, mayoritas responden berada pada usia produktif 26–35 tahun yang memiliki mobilitas kerja tinggi. Karyawan pada usia produktif cenderung membutuhkan fasilitas kerja yang lengkap agar dapat bekerja secara optimal dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan. Apabila fasilitas kerja yang tersedia kurang memadai, maka pekerjaan lapangan akan menjadi lebih sulit dan dapat menghambat produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [9] yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa fasilitas kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan kerja sehingga karyawan lebih semangat dalam bekerja. Penelitian [7] juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena fasilitas yang lengkap dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan. Selain itu, penelitian [6] menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta. Fasilitas kerja yang baik membuat karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Penelitian [8] juga menyimpulkan bahwa fasilitas kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Menurut [12], fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman sehingga membantu meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan. Dalam konteks PT. Agromaster Indo, fasilitas kerja yang baik seperti alat operasional yang memadai, perlengkapan keselamatan kerja, serta sarana pendukung lainnya mampu membantu karyawan lapangan bekerja lebih aman dan efektif.

3. Employee Engagement dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa employee engagement dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agromaster Indo. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterikatan karyawan terhadap perusahaan yang didukung oleh fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Employee engagement dan fasilitas kerja merupakan dua faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja. Employee engagement berkaitan dengan semangat, loyalitas, dan komitmen kerja karyawan, sedangkan fasilitas kerja berkaitan dengan dukungan sarana dan prasarana yang membantu pelaksanaan pekerjaan. Apabila kedua faktor tersebut berjalan dengan baik, maka karyawan akan mampu bekerja lebih nyaman, fokus, dan produktif. Hasil penelitian ini relevan dengan karakteristik responden yang mayoritas merupakan karyawan laki-laki bagian lapangan. Pekerjaan lapangan

membutuhkan keterlibatan kerja yang tinggi karena pekerjaan dilakukan secara langsung di area operasional perusahaan.

Selain itu, pekerjaan lapangan juga membutuhkan fasilitas kerja yang memadai agar aktivitas kerja dapat berjalan lancar dan aman. Oleh karena itu, kombinasi antara employee engagement dan fasilitas kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Agromaster Indo. Mayoritas responden yang berada pada usia produktif 26–35 tahun dan memiliki masa kerja 4–8 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup baik dan telah memahami sistem kerja perusahaan. Karyawan dengan pengalaman kerja yang cukup lama cenderung memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi serta mampu memanfaatkan fasilitas kerja secara optimal dalam mendukung pekerjaan mereka.

Penelitian [3] menyatakan bahwa employee engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karena mampu meningkatkan komitmen dan loyalitas kerja karyawan. Sementara itu, penelitian [9] serta Dharma dan [7] menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karena fasilitas yang memadai dapat menciptakan kenyamanan dan efektivitas kerja. Selain itu, [5] menjelaskan bahwa perusahaan modern perlu memperhatikan keterikatan karyawan dan dukungan lingkungan kerja agar mampu meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut menunjukkan bahwa employee engagement dan fasilitas kerja tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan kinerja yang optimal.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa employee engagement dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agromaster Indo. Employee engagement yang tinggi mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai juga membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, efisien, dan nyaman, khususnya bagi karyawan bagian operasional lapangan. Secara simultan, employee engagement dan fasilitas kerja mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu terus meningkatkan keterlibatan karyawan serta menyediakan fasilitas kerja yang mendukung aktivitas operasional perusahaan.

Referensi

- [1] M. Alfiansyah, “Perencanaan Dan Strategi Manajemen Dalam,” *Ekon. Dan Manaj. Mod. Strateg. Inov. Dan Keberlanjutan Bisnis*, vol. 26, 2026.
- [2] M. P. J. Mendrofa, F. Halawa, and E. Waruwu, “Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderator,” *J. Ekon.*, vol. 2, no. 01, 2026.
- [3] Y. Badrianto and S. Suwandi, “Pengaruh Employee Engagement, Disiplin Kerja, Dan Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Kinerja Karyawan,” *Jesya (Jurnal Ekon. dan Ekon. Syariah)*, vol. 8, no. 1, pp. 613–622, 2025.
- [4] L. Dahlia, “The Effect Of Talent Retention, Employee Engagement On Employee Performance Through Employee Branding And Job Satisfaction (Study Of Automotive Companies In Tangerang City),” 2024, *Universitas Hasanuddin*.
- [5] L. Sa’adah, N. A. A. Rahayu, M. Fatikaningrum, and M. S. Fathoni, “Literatur Review Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Di Era Digital,” *J. Ekon. Akunt. Manaj. Agribisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 9–16, 2026.
- [6] M. F. D. Kurniawan, “Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Mavindo Damar Sejahtera Surabaya,” vol. 2, no. 3, pp. 65–74, 2024.
- [7] R. Dharma and Y. Eliza, “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations,” *J. Sci. Educ. Manag. Bus.*, vol. 1, no. 1, pp. 38–47, 2022.
- [8] N. Nurhayati, M. Mahmud, and F. Mauzu, “Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Dompu,” *J. Econ. Resour.*, vol. 9, no. 1, pp. 1351–1357, 2026.
- [9] T. Alfadhil, L. Tulhusnah, and S. Soeliha, “Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Situbondo melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening,” *J. Mhs. Entrep.*, vol. 3, no. 5, pp. 861–875, 2025.
- [10] D. C. Wilson *et al.*, “Global waste management outlook,” *Waste Manag. Res.*, vol. 39, no. 6, pp. 771–778, 2021, doi: 10.1177/0734242X20971385.
- [11] H. Jogiyanto, *Analisis dan Desain Sistem Informasi (Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis)*. 2021.
- [12] T. Haryati, “Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Buku Seru, Bandung*, 2021.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2022.
- [14] I. Ghozali, *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*, Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
- [15] Wibowo, *Manajemen kinerja* (Edisi ke-6). Rajawali Pers. 2022
- [16] Yukl, G., *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education, 2020
- [17] Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-3). RajaGrafindo Persada. 2022