

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Job Placement, Satisfaction, Engagement: Impact on Employee Performance

Dampak Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Keterlibatan Karyawan

Indah Ismiyanti, indahismi347@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dewi Andriyani, dewiandriyani@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This quantitative research study investigates the relationship between job placement, job satisfaction, employee engagement, and employee performance at PT. Plywood Kayu Lestari in Mojokerto City. The study's sample consists of 120 male employees, and path analysis techniques are employed to analyze the data using statistical software. The primary data is collected through a questionnaire with Likert scale measurements, which are tested for validity and reliability. The findings reveal the direct influence of job placement and job satisfaction on employee performance, and further suggest that employee engagement acts as a mediator in this relationship. The implications of these results highlight the importance of enhancing job placement strategies, fostering job satisfaction, and promoting employee engagement to improve overall employee performance.

Highlights:

- The study investigates the impact of job placement and job satisfaction on employee performance.
- Employee engagement is examined as a mediating variable in the relationship between job placement, job satisfaction, and employee performance.
- The findings emphasize the importance of enhancing job placement strategies, fostering job satisfaction, and promoting employee engagement for improved overall performance.

Keywords: Job placement, Job satisfaction, Employee performance, Employee engagement, Path analysis

Published date: 2022-12-31 00:00:00

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus berkontribusi untuk mencapai kesuksesan. Baik atau buruknya sumber daya manusia yang berkontribusi yang dapat diukur melalui kinerjanya.

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas kinerjanya sumber daya manusia baik secara individu maupun tim. Dalam proses kinerja diperlukan dua orang atau lebih untuk bekerja sama guna menciptakan atau membentuk suatu nilai dengan pemahaman bahwa nilai tersebut dapat tercapai secara efisien apabila keduanya bekerja sama daripada bekerja secara individual. Kinerja karyawan merupakan prestasi aktual karyawan jika dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Ketika perusahaan dapat memberi apa yang diinginkan oleh karyawan maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu semangat, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, rekan kerja, dan komitmen [1].

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja selain employee engagement dan penempatan kerja. Karyawan yang telah merasa puas akan lebih berkinerja secara baik. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja para karyawan yang telah merasa puas dengan pemberian insentif, motivasi, penghargaan ataupun keuntungan yang lain yang selalu lebih produktif dalam bekerja di perusahaan. Selain itu kepuasan kerja juga sangat berdampak langsung pada aspek-aspek yang dimiliki oleh karyawan yang berupa komitmen, produktivitas dan kinerja.

Di masa pandemi seperti ini kepuasan kerja serta penempatan kerja dalam suatu perusahaan harus diperhatikan. Perusahaan sangat membutuhkan adanya strategi untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan lainnya. Karena pada masa sekarang ini banyak sekali pekerja yang telah di PHK karena adanya pandemi sampai sekarang ini. Bahkan banyak pula pekerja yang hanya diberi gaji separuh dikarenakan perusahaan mengalami penurunan laba [2].

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan kerja karyawan. Penempatan kerja karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam perusahaan. Penempatan kerja karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju semangat kerja bagi karyawan itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan kerja karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan semangat kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan [3].

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki kedisiplinan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan upaya mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara legal serta tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Jika kinerja merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja [4]. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Employee engagement atau keterikatan karyawan adalah karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif maupun emosi dengan peran pekerjaannya mereka. Kesuksesan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya, dan banyak peneliti yang membuktikannya melalui *employee engagement*. Karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan merasa nyaman dan akan menyukai hal-hal disekitarnya, baik dengan lingkungan kerjanya maupun tanggung jawab peran yang dimiliki sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan performa kerja untuk keuntungan suatu perusahaan. Performa kerja ini dapat mendukung tercapainya keberhasilan organisasi [5]. Perasaan positif dan irasa intusias yang tinggi terhadap suatu pekerjaan dapat disebut dengan *employee engagement*. Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung lebih memilih kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang

ipositif idan itidak imenjadikan ipekerjaannya isebagai ibeban i[6]. iKeterikatan ikaryawan iadalah ikomitmen iemosional ikaryawan ipada iorganisasi idan itujuannya. iKomitmen iemosional iini iberarti ikaryawan ibenar-benar ipedulid idengan ipekerjaan idan iperusahaan imereka i[7].

Pada observasi awal terdapat masalah kinerja karyawan yang semakin menurun. Hal ini diperkirakan karena kepuasan kerja karyawan yang tidak sesuai serta penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Banyak karyawan yang merasa diperlakukan secara tidak adil oleh perusahaan. Hal tersebut dapat memicu terhambatnya produksi kayu di perusahaan tersebut, sedangkan permintaan pasar semakin bertambah. Banyak karyawan yang semakin hari semakin lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya, Sebagian karyawan bekerja dengan malas dan tidak giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut pengamatan awal banyak karyawan yang tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Seperti menyelesaikan pekerjaan dengan tidak tepat waktu dan telah melebihi batas waktu yang ditentukan.

Metode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Buluresik, Manduro Kecamatan Ngoro Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur. Dalam penelitian ini yang menjadi objek dari penelitian adalah karyawan PT. Plywood Kayu Lestari karena peneliti ingin mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja mereka pada saat pandemi seperti ini.

b. Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Peneliti harus memilih dan menentukan definisi operasional yang paling relevan bagi variabel yang ditelitinya [8].

1. Penempatan kerja karyawan merupakan salah satu bagian dari kelanjutan proses perencanaan sumber daya manusia. Penempatan kerja karyawan dilakukan untuk menentukan apakah karyawan cocok ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan kerja yang dimaksud adalah menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja menjadi faktor penentu penempatan kerja.
2. Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika mampu atau tidaknya memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari pengalaman kerja. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah cerminan dari sebuah perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Kepuasan kerja karyawan juga merupakan hal penting yang harus lebih diperhatikan oleh pihak manajemen.
3. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Prawiosentono kinerja merupakan pekerjaan seseorang, sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing yang berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang dimaksud.
4. *Employee Engagement* merupakan hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Hubungan yang baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, organisasi dimana tempat seseorang bekerja, manajer yang menjadi atasannya yang memberikan dukungan serta nasehat atau rekan kerja yang saling mendukung yang membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan.

c. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Sedangkan populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Plywood Kayu Lestari yang berjumlah 120 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jenis teknik sampling dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* artinya pengambilan sampel secara acak. Teknik sampel yang digunakan adalah *total sampling* (sampling jenuh) yaitu seluruh anggota di dalam populasi menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Plywood Kayu Lestari yang berjumlah 120 orang laki-laki.

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam penelitian karena data ini akan digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian [9].

e. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam suatu penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasi, dimana penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih [10].

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Data

a) Uji Validitas

Variabel	Items	Construck	Correlations
Penempatan Kerja (X1)	X1.1	0,179	0,473
	X1.2	0,179	0,478
	X1.3	0,179	0,345
Kepuasan Kerja(X2)	X2.1	0,179	0,483
	X2.2	0,179	0,749
	X2.3	0,179	0,571
	X2.4	0,179	0,622
	X2.5	0,179	0,541
Kinerja Karyawan(Y)	Y1.1	0,179	0,679
	Y1.2	0,179	0,501
	Y1.3	0,179	0,807
	Y1.4	0,179	0,793
	Y1.5	0,179	0,752
Employee Engangement (Z)	Z1.1	0,179	0,558
	Z1.2	0,179	0,727
	Z1.3	0,179	0,549
	Z1.4	0,179	0,651

Table 1. Uji Validitas Data diolah IBM SPSS Versi 24, 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan hasil uji validitas dari setiap butir pernyataan pada kuisioner menunjukkan nilai diantara 0,473 hingga 0,807 sehingga nilai tersebut lebih besar dari 0,179, hal ini artinya $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni 0,473 hingga 0,807 $> 0,179$ sehingga butir setiap pernyataan dapat dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Item	Construck	Cronbach Alpha	Keterangan
Penempatan kerja (X1)	0,6	0,830	Reliabel
Penempatan kerja (X2)	0,6	0,729	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,6	0,768	Reliabel
Employee Performance	0,6	0,734	Reliabel

Table 2. Uji reliabilitas

Berdasarkan itabel idiatas inilai iCronbach iAlpha idari ivariabel iPenempatan iKerja isebesar i0,830, iCronbach iAlpha ivariabel iKepuasan iKerja isebesar i0,729, iCronbach iAlpha ivariabel iemployee iperformance isebesar i0,768, idan iCronbach iAlpha ivariabel iEmployee iEngangementsebesar i0,734. iKeseluruhan idari iCronbach iAlpha idari iempat ivariabel idiatas ilebih idari i0,60 isehingga ikuesioner ipenelitian iyang idigunakan idinyatakan ireliabel.

c) Uji Linearitas

Variabel	Linearity	Sig
Penempatan Kerja (X1)* Kinerja Karyawan (Y)	0,05	.000
Kepuasan Kerja (X2) * Kinerja Karyawan (Y)	0,05	.000

Table 3. Uji Linearitas Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa test for linearity Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperoleh tingkat signifikan 0,000, sehingga $0,000 < 0,05$ (linearity < sig 0,05) maka model regresi memiliki hubungan yang linier antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sedangkan test for linearity Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) 0,000, sehingga $0,000 < 0,05$ (linearity < sig 0,05) maka model regresi memiliki hubungan yang linier antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil frekuensi jawaban karyawan PT. Plywood Kayu Lestari sebagai berikut: Hasil penelitian untuk variabel Penempatan Kerja (X1) terdapat kecenderungan responden memberikan penilaian yang relatif setuju berkaitan dengan variabel Penempatan Kerja, hal ini ditunjukkan dengan 45% responden menyatakan setuju dengan nilai paling besar yakni 54, artinya setiap karyawan merasa nyaman dengan penempatan yang sesuai dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang sesuai akan memudahkan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan menjadi meningkat.

Pada bagian produksi karyawan ditempatkan sesuai divisinya yaitu pemotongan, pengupasan kayu dan penghalusan kayu sehingga kinerja karyawan meningkat karena bekerja sesuai dengan bagiannya masing-masing dan dengan penempatan tersebut maka untuk mengajarkan teknik pemotongan, pengupasan dan penghalusan menjadi mudah dan terfokus.

2. Kepuasan Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) terdapat kecenderungan responden memberikan penilaian yang relatif setuju berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan dengan 54% responden menyatakan setuju dengan nilai paling besar yakni 65 responden, artinya dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berarti kenyamanan yang didapatkan saat bekerja sehingga karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan sepenuh hati.

Karyawan pada PT. Plywood Kayu Lestari mendapatkan kepuasan kerja karena pekerjaan dibagi sesuai divisi masing-masing sehingga tidak ada yang rangkap dalam bekerja, dan dapat fokus dalam menyelesaikan targetnya masing-masing.

3. Employee Engagement Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian untuk variabel Employee Engagement (Z) terdapat kecenderungan responden memberikan penilaian yang relatif netral berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan 54% responden menyatakan setuju dengan nilai paling besar yakni 65, artinya setiap karyawan akan merasa senang jika dilibatkan pada sebuah tim di perusahaan itu berdampak karyawan tersebut memiliki sebuah kebanggaan bekerja dalam perusahaan.

4. Setiap karyawan akan ditanamkan rasa kebanggaan akan saling membuktikan diri diantara mereka bahwa dapat melakukan hal yang sebelumnya dianggap tidak mungkin dalam hal ini karyawan PT. Plywood Kayu Lestari bersemangat dalam mencapai target karena dilibatkannya pekerjaan, dipercaya perusahaan sehingga karyawan merasa memiliki perusahaan dengan memajukan perusahaan dan juga meningkatkan kualitas kerja, hubungan kerja, peningkatan kreativitas, loyalitas, dan kerjasama yang akan berdampak pada meningkatnya produksi dan mutu perusahaan Kinerja Karyawan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian untuk variabel kinerja karyawan (Y) terdapat kecenderungan responden memberikan penilaian yang relatif setuju berkaitan dengan variabel employee performance, hal ini ditunjukkan dengan 47% responden menyatakan setuju dengan nilai paling besar yakni 56 responden yang memilih, artinya kinerja karyawan yang maksimal akan memberikan kebanggaan tersendiri bagi individu maupun kebanggaan antara rekan kerja dan juga atasan karena kan berdampak positif bagi perusahaan yang nantinya dampak positif tersebut akan kembali ke setiap individu.

Dalam hal ini PT. karyawan PT. Plywood Kayu Lestari yang telah menyelesaikan target memiliki kebanggaan sendiri sehingga dapat mensinergikan kelompoknya atau tim dalam divisinya maka atasan juga akan memberikan bonus lebih kepada karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kepuasan kerja dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening secara tidak langsung. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Penempatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, *Employee Engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Akan tetapi setelah dijelaskan beberapa hasil temuan penelitian maka penelitian ini memiliki keterbatasan penelitian bahwa penelitian yang dilakukan hanya di salah satu cabang perusahaan saja, selanjutnya hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan dan tidak mewakili karyawan-karyawan yang bekerja cabang lainnya dalam perusahaan ini.

Sebagai tambahan hasil penelitian ini juga memiliki beberapa saran yang dapat diterapkan oleh pihak manajemen dari PT. Plywood Kayu Lestari Mojokerto sebagai hasil empiris penelitian diantaranya berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk PT. Plywood Kayu Lestari Mojokerto dengan melakukan meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin tinggi. Dan melakukan perbaikan sesuai dengan standart yang berlaku serta menginovasi agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih efektif dalam memenuhi target yang diinginkan perusahaan. Selanjutnya karena ilmu pengetahuan bersifat paralel maka saran bagi peneliti selanjutnya agar menambah kajian baik secara ilokus maupun secara fokus, dimana secara ilokus tidak hanya melakukan penelitian pada satu perusahaan saja melainkan melakukan perbandingan dengan beberapa perusahaan lainnya. Sedangkan secara fokus menambah variabel lainnya untuk kajian ilmiah berikutnya.

References

1. Winoweda, D. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.
2. Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). PENGARUH KOMPENSASI PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING. (JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains, 1(2), 91-98.
3. Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang). Jembatan-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan.
4. Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE- Yogyakarta. Yogyakarta.
5. Gunawan, P. S. (2014). Pengaruh Job Satisfaction terhadap Financial Performance melalui Employee Engagement dan Competitive Advantage sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. Business Accounting Review, 2(2), 75-86.
6. Sudiana, D. (2018). Pengaruh penempatan jabatan terhadap semangat kerja pegawai pada organisasi Peringkat Daerah Kabupaten Ciamis. Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, 5(3), 20-27.
7. Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). Jurnal Administrasi Bisnis, 50(4), 169-77.
8. Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya. EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 14(4), 460-477.
9. Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (Studi pada karyawan PT. Primatexo Indonesia di Batang). Journal of Social and Industrial Psychology, 2(1).
10. Azwar, M. (2011). Kemampuan Mahasiswa dalam Menelusuri dan Mengevaluasi Informasi Berbasis Internet (Studi Kasus Mahasiswa JIP UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta Angkatan 2007) (Doctoral dissertation, Universitas Indonesia).