

Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Padat Karya di Indonesia

Dennis Wildan Al-Azzam¹, Doddy Hendro Wibowo²

¹Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana

²Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana

Email: dennisazzamm@gmail.com

Submitted: 25 Juni 2024, Revised: 14 Agustus 2024, Accepted: 05 November 2024

DOI: 10.38156/psikowipa.v5i2.148

Abstract

The success of an organization relies on employee performance, and enhancing work engagement has become a primary focus for employers, especially in labor-intensive companies in Indonesia. Many of these companies face challenges in maintaining management staff engagement due to high workloads and a less supportive work environment. This study aims to explore the extent to which work engagement is related to performance in this sector, using a sample of 129 management staff respondents. Data analysis was conducted using Spearman's correlation with two scales: the work engagement scale and the performance scale. The results indicate a positive and significant relationship ($r = 0.559$, $p = 0.000$), suggesting that the higher the work engagement, the higher the employee performance. This underscores the importance of work engagement as a key element in performance enhancement strategies, providing guidance for labor-intensive companies to boost engagement in order to drive higher productivity, ultimately supporting the overall success of the organization.

Keyword : *Work Engagement; employee performance; Company.*

Abstrak

Keberhasilan organisasi bergantung pada kinerja karyawan, dan peningkatan keterikatan kerja menjadi fokus utama bagi pengusaha, terutama di perusahaan padat karya di Indonesia. Banyak perusahaan ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan keterikatan kerja staf manajemen karena tingginya beban kerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab sejauh mana keterikatan kerja berhubungan dengan kinerja di sektor ini, menggunakan 129 responden staf manajemen sebagai sampel. Analisis data dilakukan dengan korelasi Spearman menggunakan dua skala, yaitu skala keterikatan kerja dan skala kinerja. Hasil menunjukkan hubungan positif dan signifikan ($r = 0,559$, $p = 0,000$), mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini menekankan pentingnya keterikatan kerja sebagai elemen penting dalam strategi peningkatan kinerja, memberikan panduan bagi perusahaan padat karya untuk meningkatkan keterikatan kerja guna mendorong produktivitas yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci : Keterikatan Kerja; Kinerja karyawan; Perusahaan.

Pendahuluan

Keberhasilan suatu usaha sangat bergantung pada manajemen yang mengelolanya, termasuk kinerja karyawan yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Permasalahan yang dihadapi dalam perusahaan padat karya di Indonesia mencakup tantangan dalam mempertahankan kinerja tinggi di tengah lingkungan kerja yang berat dan risiko burnout yang berdampak pada menurunnya keterikatan kerja (work engagement). Dalam era globalisasi saat ini, persaingan semakin sengit, sehingga karyawan harus dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk menjaga

keberlanjutan perusahaan di tengah perkembangan zaman yang semakin kompleks (Silaen dkk., 2021). Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh penggunaan peralatan modern dan fasilitas yang memadai, tetapi lebih bergantung pada manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut (Silaen dkk., 2021). Di sektor ini, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis, termasuk keterikatan kerja, yang menjadi prediktor utama kinerja. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokus pada industri padat karya di Indonesia, yang jarang diteliti khususnya dalam konteks keterikatan kerja dan kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara keterikatan kerja dan kinerja pada staf manajemen di perusahaan padat karya, mengingat pentingnya peran mereka dalam produktivitas perusahaan.

Sektor perindustrian padat karya di Indonesia memiliki pertumbuhan yang sedikit yaitu hanya sejumlah 3,54% pada tahun 2019 (CNN Indonesia, 2019). Selama pandemi COVID-19, banyak perusahaan manufaktur padat karya yang menghadapi ancaman kebangkrutan. Hal ini disebabkan oleh penurunan kinerja perusahaan (Setyaningrum dkk., 2020). Perusahaan padat karya didefinisikan sebagai industri yang membutuhkan sangat banyak tenaga kerja untuk memproduksi barang atau produk industri, dimana industri ini lebih berfokus pada investasi tenaga kerja dibandingkan dengan menggunakan mesin manufaktur (Shahidul & Shazali, 2011). Jumlah tenaga kerja yang diperlukan dalam industri ini jauh lebih besar dibandingkan dengan industri padat modal, sehingga membuka banyak peluang atau lowongan pekerjaan bagi masyarakat (Septyan, 2022; Shahidul & Shazali, 2011).

Koopmans (2014) mendefinisikan performa karyawan sebagai kinerja individu yang merupakan perilaku dan tindakan yang dilakukan karyawan sesuai dengan tujuan organisasi dan perusahaan, dalam hal ini menekankan pada perilaku dan tindakan yang dilakukan dan bukan pada apa yang dihasilkan oleh individu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi secara negatif atau positif terhadap tujuan organisasi (Colquitt dkk., 2018). Individu dengan kinerja tinggi memiliki karakteristik tertentu, seperti keberanian untuk mengambil dan menanggung risiko, tanggung jawab pribadi yang tinggi, tujuan yang realistis, pemanfaatan umpan balik dari pengalaman kerja sebelumnya, kemauan mencari peluang untuk merealisasikan program, serta kemampuan membuat rencana kerja yang terstruktur (Mangkunegara, 2017).

Karyawan industri manufaktur memiliki kaitan dengan beban kerja yang cukup besar sehingga membuat seorang staf dituntut untuk tetap memiliki kinerja yang tinggi. Pada penelitian Wu dkk., (2019) *supervisor* dan manajer memiliki tendensi untuk mengalami *role stress* dan *job burnout* yang memiliki efek negatif pada kinerja pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan penelitian Tu dkk. (2022) yang menyatakan bahwa *burnout* memiliki kaitan dengan keterikatan kerja rendah. Pada penelitian Paramarta dan Saragih (2021), staf manajerial memiliki tingkat keterikatan kerja yang berada pada level rata-rata. Sedangkan manajer diharuskan memiliki keterikatan kerja yang tinggi untuk tetap memiliki kinerja yang tinggi.

Individu yang memiliki jabatan tinggi atau staf manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, baik itu dalam pengambilan keputusan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan (Silaen dkk., 2021;

Tampubolon, 2014). Individu yang menduduki jabatan manajemen dituntut untuk mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam merencanakan, menginvestigasi, mengkoordinasi, mensupervisi, menyusun staf, negosiasi dan representasi untuk mencapai tujuan organisasi (Maskudi, 2014). Tetapi, tuntutan tersebut seringkali membuat staf manajemen mengalami dilema etik yang dapat memunculkan perilaku tidak etis dan berbagai kebijakan bias yang mempengaruhi kualitas kinerja mereka (Thoyibatun, 2012). Selain itu, Andel dkk. (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan yang buruk dapat mengakibatkan perusahaan gagal mencapai target yang telah ditetapkan. Ketidakmampuan mencapai target ini dapat berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan.

Penelitian dari Zahra dkk., (2019) berpendapat bahwa terdapat tiga prediktor dari kinerja yaitu *emotional intelligence*, *psychological capital* dan *proactive personality*. Sementara penelitian dari (Rana dkk., 2019) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan prediktor dari kinerja seorang karyawan. Penelitian dari Cesário dan Chambel (2017) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, *calculative commitment* dan *work engagement* (keterikatan kerja).

Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati & Pertiwi (2020) menemukan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja individu. Penelitian lain oleh Yao dkk. (2022) membuktikan bahwa keterikatan kerja mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Keterikatan kerja adalah faktor penentu kuat dari kinerja, kesejahteraan, dan kepuasan klien, sebaliknya karyawan dengan keterikatan rendah biasanya mudah stres, kurang produktif, dan keluar dari pekerjaannya (Lee dkk., 2019). Di sisi lain, penelitian oleh Shindie (2015) serta Sumakto & Sami'an (2013) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Hasil riset sebelumnya yang masih belum konklusif ini menunjukkan adanya perbedaan temuan, dengan beberapa riset menemukan adanya hubungan dan beberapa lainnya tidak. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan kembali untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut. Serta penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memahami pentingnya keterikatan kerja sebagai faktor peningkatan kinerja, sehingga organisasi dapat merancang strategi yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian dalam studi ini adalah staf manajemen di perusahaan padat karya di Indonesia dengan jumlah total responden sebanyak 129 orang, dipilih menggunakan teknik quota sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua alat ukur, yaitu Kinerja diukur dengan menggunakan Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) dari Koopmans (2014), yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Widyastuti dan Hidayat (2018). Kuesioner ini terdiri dari 18 item yang mencakup tiga aspek kinerja menurut Koopmans, yaitu Task performance, Contextual performance, dan Counterproductive work behavior (CWB). Untuk mengukur variabel keterikatan kerja, digunakan Utrecht Work Engagement Scale yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Alat ukur

ini telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana dan rekan-rekannya (2019) dan terdiri dari 9 item yang mencakup tiga aspek keterikatan kerja: vigor, absorption, dan dedication. Skala ini menggunakan skala Likert dengan rentang nilai dari 1 (tidak pernah) hingga 5 (selalu). Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24.0. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional untuk melihat hubungan antara keterikatan kerja dan kinerja. Uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik korelasi Spearman untuk menentukan kekuatan dan arah hubungan antara kedua variabel tersebut.

Hasil Penelitian

Proses pengambilan data diawali dengan menyebarkan angket kepada staf manajemen dari PT. X dan PT. Y yang berada di Ungaran. Jumlah responden yang bekerja di PT. X berjumlah 65 orang, respondeng dari PT. Y berjumlah 58 orang dan 6 orang lain berasal dari hasil penyebaran *google form* sehingga diperoleh 129 responden.

Berdasarkan data variabel kinerja yang dikumpulkan, ditemukan bahwa skor tertinggi untuk variabel kinerja adalah 90 dan skor terendah adalah 50, ditemukan bahwa terdapat 19 orang dalam kategori sedang dengan persentase 14,7%, 84 orang dalam kategori tinggi dengan persentase 65,1%, dan 27 orang dengan kategori sangat tinggi dengan persentase 20,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja staf manajemen perusahaan padat karya berada pada tingkat tinggi dengan rata rata 71,3.

Tabel 1. Uji Normalitas

		Keterikatan	Kinerja
N		129	129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.6434	54.4184
	Std. Deviation	7.27989	5.35745
Most Extreme Differences	Absolute	.101	.106
	Positive	.059	.090
	Negative	-.101	-.106
Test Statistic		.055	.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.003 ^c

Berdasarkan hasil uji normalits yang diuraikan pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel keterikatan kerja sebesar 0,200 dan variabel kinerja sebesar 0,003 ($p < 0, 05$), yang menunjukkan bahwa variabel kinerja berdistribusi tidak normal.

Berdasarkan hasil uji korelasi *spearman* antar variabel keterikatan kerja dan kinerja yang telah diuraikan diatas, ditemukan bahwa skor korelasi antara kedua variabel adalah 0,559 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh aspek pada kedua variabel memiliki hubungan dan signifikan. Semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki oleh staf manajemen maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki.

Tabel 2. Uji Linearitas

		S	Me		
		um of	f	an Square	ig.
		Squares			
Kinerja * Keterikatan	Between Groups	(Combi	4	15	.363 000
		Linearit	447.189	8	
Kinerja * Keterikatan	Within Groups	Deviati	2	25	3.978 000
		on from	548.956	48.956	
		Linearity	1	70.	.489 081
		Within Groups	898.232	7	
		Total	4	47.	.000
		Total	722.207	00	
		Total	9	222	.000
		Total	169.395	28	

Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah diuraikan pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,081 ($p>0,05$) yang menunjukkan bahwa hubungan antara keterikatan kerja dan kinerja linear.

Tabel 2. Uji Hipotesis

		Ket	Kin
		erikatan	erja
Keterikatan	Correlation	1.0	.55
	Coefficient	.00	.9**
	Sig. (1-tailed)	.	.00
		N	129
		9	
Kinerja	Correlation	.55	1.0
	Coefficient	.9**	.00
	Sig. (1-tailed)	.00	.
		N	129
		9	

Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel. Artinya, semakin tinggi keterikatan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. Keterikatan kerja yang diukur menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) mencakup tiga aspek utama vigor, absorption, dan dedication dengan hasil yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Sementara itu, kinerja karyawan dinilai melalui *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ), yang mencakup aspek *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior* (CWB). Kinerja yang tinggi teridentifikasi pada sebagian besar responden, dengan kategori performa yang cenderung baik pada aspek task dan contextual performance, dan rendah pada aspek counterproductive work behavior. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa meningkatkan keterikatan kerja dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam sektor padat karya ini.

Sedangkan tujuan penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara keterikatan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan padat karya di Indonesia. Perusahaan padat karya merupakan sektor yang sangat bergantung pada tenaga kerja manusia, sehingga memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting. Dalam konteks ini, keterikatan kerja merupakan variabel penting yang dapat berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman, ditemukan adanya hubungan signifikan antara keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Keterikatan kerja diukur menggunakan Utrecht Work Engagement Scale yang terdiri dari tiga aspek: vigor, absorption, dan dedication. Sementara itu, kinerja diukur menggunakan Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) yang mencakup Task performance, Contextual performance, dan Counterproductive work behavior (CWB).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa vigor atau semangat kerja menunjukkan hubungan yang kuat dengan kinerja. Karyawan yang memiliki energi dan antusiasme tinggi cenderung lebih produktif dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Absorption atau keterlibatan penuh dalam pekerjaan juga berhubungan positif dengan kinerja. Karyawan yang terfokus dan tenggelam dalam pekerjaannya cenderung menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi. Dedication atau dedikasi menunjukkan komitmen yang mendalam dan kebanggaan terhadap pekerjaan, yang secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja tugas, yang mencakup efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas utama, menunjukkan peningkatan yang signifikan seiring dengan meningkatnya keterikatan kerja. Kinerja kontekstual, yang melibatkan kontribusi ekstra seperti membantu rekan kerja dan mendukung lingkungan kerja positif, juga dipengaruhi secara positif oleh keterikatan kerja. Perilaku kerja kontraproduktif, seperti absen atau perilaku negatif lainnya, cenderung berkurang ketika tingkat keterikatan kerja meningkat.

Temuan penelitian ini menggarisbawahi pentingnya keterikatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan padat karya. Karyawan yang terikat secara emosional dan kognitif dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, baik dalam tugas utama maupun kontribusi tambahan. Oleh karena itu, perusahaan padat karya di Indonesia perlu fokus pada strategi untuk meningkatkan keterikatan kerja, seperti memberikan lingkungan kerja yang mendukung, peluang pengembangan karir, dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Selain itu, mengurangi perilaku kontraproduktif melalui peningkatan keterikatan kerja dapat menghasilkan manfaat jangka panjang bagi perusahaan, termasuk peningkatan produktivitas dan pengurangan turnover karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen perusahaan padat karya dalam mengelola sumber daya manusia mereka secara lebih efektif. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keterikatan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan padat karya di Indonesia. Meningkatkan keterikatan kerja dapat

menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan padat karya perlu mengimplementasikan program dan kebijakan yang mendukung peningkatan keterikatan kerja guna mencapai kinerja optimal.

Keterikatan kerja adalah hubungan simbiotik antara organisasi dan karyawan (Shmailan, 2016). Hal ini mengarah pada interaksi antara karyawan dan hasil kerja, ketika karyawan terlibat dalam pekerjaan, mereka menjadi sangat berkomitmen dan terikat emosional dengan perusahaan, yang mengarah pada tingkat kinerja yang lebih tinggi (Shmailan, 2016). Shmailan, (2016) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan yang tinggi akan memudahkan pimpinan untuk mendirikan organisasi yang terbaik.

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat keterikatan kerja karyawan setingkat manajerial yang sangat tinggi dapat dilihat dari kemauan mereka dalam mengerjakan tugas-tugas, rasa antusias dan larut di dalam pekerjaannya. Staf manajerial perusahaan padat karya ini juga menunjukkan bahwa mereka merasa bangga ketika mereka berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang mereka miliki. Sun & Bunchapattanasakda, (2019) menyatakan bahwa karyawan akan menunjukkan perilaku totalitas dan kekhawatiran tinggi terhadap perkembangan perusahaan dan kemauan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Hal ini menyebabkan adanya peningkatan kinerja dari karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi (Yao et al., 2022).

Temuan serupa terungkap dalam beberapa penelitian sebelumnya, seperti Hendrik et al., (2021) yang menyatakan bahwa bahwa semakin tinggi keterikatan kerja semakin tinggi juga kinerja. Yao et al., (2022), menyatakan bahwa ketika individu memiliki tingkatan psikologis tertentu mereka akan memiliki kinerja yang tinggi dan dibarengi dengan keterikatan kerja yang sesuai.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara setiap aspek keterikatan kerja dan kinerja. Semakin tinggi tingkat keterikatan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, jika keterikatan kerja rendah, kinerja juga cenderung rendah. Sebagian besar partisipan memiliki variabel keterikatan kerja pada kategori tinggi, dan sebagian besar partisipan memiliki variabel kinerja yang juga pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, keterikatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja. Akan tetapi, masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan seperti *affective commitment*, *normative commitment*, dan *calculative commitment* dan lain sebagainya. Oleh karena itu, peneliti menganjurkan kepada peneliti bidang psikologi industri dan organisasi selanjutnya agar dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini menggunakan metode *self report* untuk mengumpulkan data yang digunakan. Meskipun lebih cocok untuk penelitian ini, hal ini dapat berbeda dari situasi nyata karyawan. Untuk mengatasi keterbatasan ini, sebaiknya meminta responden untuk mengevaluasi situasi mereka sendiri dalam seminggu terakhir

dan menjawab dengan jujur. Di masa depan, penelitian selanjutnya juga dapat mengukur kinerja dari sudut pandang pihak ketiga untuk mengurangi bias dan lebih objektif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran dapat diberikan untuk perusahaan padat karya di Indonesia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan keterikatan kerja. Perusahaan sebaiknya mengembangkan program yang bertujuan meningkatkan aspek keterikatan kerja, seperti vigor, absorption, dan dedication, misalnya melalui pelatihan pengembangan pribadi dan profesional yang memperkuat semangat kerja dan komitmen pada pekerjaan. Selain itu, perusahaan perlu memperbaiki kondisi lingkungan kerja dengan menciptakan suasana yang mendukung, mengurangi beban kerja berlebihan, dan meminimalkan faktor penyebab burnout, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan menurunkan perilaku kontraproduktif. Pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan secara rutin juga penting dilakukan untuk meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasi, misalnya melalui penghargaan atas kinerja yang baik atau pemberian umpan balik positif secara konsisten.

Pelatihan manajerial bagi supervisor dan manajer juga perlu ditingkatkan, agar mereka mampu mendukung karyawan secara efektif, terutama dalam mengelola stres kerja dan memberikan motivasi, yang berkontribusi pada peningkatan keterikatan kerja dan kinerja. Perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan, sehingga perubahan dapat dipantau dan intervensi yang tepat dapat dilakukan untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal. Saran-saran ini diharapkan dapat membantu perusahaan padat karya mengoptimalkan potensi sumber daya manusia melalui keterikatan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Andel, S. A., Kessler, S. R., Pindek, S., Kleinman, G., & Spector, P. E. (2019). Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. *Computers in Human Behavior*, *101*, 124–130. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.07.013>
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, *24*(2), 152–158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- CNN Indonesia. (2019). *Tak Heran Pengangguran Nambah Industri Padat Karya Payah*. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20191106120353-532-446014/tak-heran-pengangguran-nambah-industri-padat-karya-payah>
- Colquitt, Jason, LePine, W. (2018). Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace. In *New York: McGraw-Hill Education* (Vol. 4, Issue 4).
- Hendrik, G. E., Fanggidae, R. E., & Timuneno, T. (2021). Effect of Work Motivation on Employee Performance. *Atlantis Press: Advances in Economics, Business and Management Research*, *197*, 660–665.

<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.211124.095>

- Joushan, Shindie Aulia, Syamsul, Muhammad, Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), 697–703.
- Koopmans, L. (2014). Measuring individual work performance. In *Netherlands: Body@Work*.
- Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Lee, A., Kim, H. J., Faulkner, M., Gerstenblatt, P., & Travis, D. J. (2019). Work Engagement Among Child-Care Providers: An Application of the Job Demands–Resources Model. *Child and Youth Care Forum*, 48(1). <https://doi.org/10.1007/s10566-018-9473-y>
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.
- Maskudi. (2014). the Mediating Effect of High Performance Work Systems in the Organization Culture And Information Technology Towards Managerial Performance. *Akses: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(18), 1–14. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31942/akses.v9i18.1375>
- Paramarta, D. S. A., & Saragih, E. H. (2021). Keterikatan Karyawan pada Perusahaan PT XYZ. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1(1), 39–47. <https://doi.org/10.34149/jebmes.v1i1.7>
- Rana, S., Pant, D., & Chopra, P. (2019). Work Engagement and Individual Work Experience: Research Findings and An Agenda for Employee Relationships. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 6(5), 17–32. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12846.56644>
- Saraswati, K. D. H., & Pertiwi, M. S. N. D. (2020). Work Performance: the Impact of Work Engagement, Psychological Capital, and Perceived Organizational Support. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(1), 88–97. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.7992.2020>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2004). The Utrecht Work Engagement Scale (UWES): Test manual. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, 1(November).
- Septyan, D. A. (2022). *Industri Padat Karya*. 2022. <https://ukmindonesia.id/baca-deskripsi-posts/industri-padat-karya/>
- Setyaningrum, K. D., Atahau, A. D. R., & Sakti, I. M. (2020). Analisis Z-Score Dalam Mengukur Kinerja Keuangan Untuk Memprediksi Kebangkrutan Perusahaan Manufaktur Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 3(2), 74–87. <https://doi.org/10.34128/jra.v3i2.62>
- Shahidul, M. I., & Shazali, S. T. S. (2011). Dynamics of manufacturing productivity: Lesson learnt from labor intensive industries. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 22(5), 664–678. <https://doi.org/10.1108/17410381111134491>
- Shmailan, A. S. Bin. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1–8. <http://www.journalissues.org/IBME/http://dx.doi.org/10.15739/IBME.16.0>

01

- Silaen, N. R., Syamsyuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwhardani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *Widina Bakti Persada: Bandung*. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38
- Sumakto, W. A., & Sami'an. (2013). Hubungan Keterikatan Kerja dengan Kinerja Pada Karyawan Hotel Surabaya Plaza Hubungan. *Jurnal Psikologi Industri Dn Organisasi*, 2(2), 105–110. http://www.eskom.co.za/CustomerCare/TariffsAndCharges/Documents/RS_A_Distribution_Tariff_Code_Vers_6.pdf%0Ahttp://www.nersa.org.za/
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Tampubolon, H. (2014). *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*.
- Thoyibatun, S. (2012). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya Terhadap Kinerja Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(2), 245. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i2.2324>
- Tu, B., Luo, X., Sitar, S., & Huang, C. (2022). Job demands, resources, and task performance in Chinese social workers: Roles of burnout and work engagement. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.908921>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101–112. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor. *Frontiers in Psychology*, 13(February), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131>
- Zahra, M., Mui, D., & Kee, H. (2019). Predictors of Job Performance: Emotional Intelligence, Psychological Capital and Proactive Personality. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3S2), 440–447. <https://doi.org/10.35940/ijrte.c1085.1083s219>