

Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen di Karyamas Plantation, Kalimantan Barat

The Influence of Employee Engagement and Work Culture on Employee Performance in Karyamas Plantation, West Kalimantan

Mhd. Hamdika Ersyah Lubis¹, Ismiasih^{2*}, Sofia Rahmawati³

^{1,2,3}) Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

*email korespondensi: ismiasih2017@gmail.com

Info Artikel

Diajukan: 23 Januari 2026

Diterima: 15 April 2026

Diterbitkan: 30 Juni 2026

Abstract

In the context of increasing global market uncertainty and intensifying business competition, companies are required not only to achieve strategic excellence but also to enhance the quality of their human resources. This study aims to examine the performance of harvest employees, the implementation of employee engagement, and workplace culture, as well as the effect of employee engagement and workplace culture on the performance of harvest employees. This research employs a descriptive quantitative method. The findings indicate that the performance of harvest employees at Karyamas Plantation is categorized as good, reflected in strong responsibility, discipline, and work commitment. Employee engagement is also classified as good, demonstrated by employees' ability to maintain focus, high work enthusiasm, and dedication to achieving optimal performance. Furthermore, workplace culture has been well understood and implemented, as shown by compliance with work guidelines, strong teamwork, and harmonious working relationships. The results reveal that employee engagement has a significant positive effect on employee performance, whereas workplace culture does not show a significant effect. Therefore, the company is encouraged to develop policies that sustain and enhance employee engagement through performance recognition programs and two-way communication forums between management and employees.

Keyword:

employee's engagement; work culture; performance

Abstrak

Dalam dinamika ketidakpastian pasar global dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Penelitian ini bertujuan menganalisis kinerja karyawan panen, pelaksanaan employee engagement, budaya kerja, serta pengaruh employee engagement dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan panen di Karyamas Plantation, Kalimantan Barat. Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan panen berada pada kategori baik, yang tercermin dari tanggung jawab, disiplin, dan komitmen dalam bekerja. Employee engagement juga berada pada kategori baik, ditandai dengan semangat kerja, fokus, dedikasi, dan kemampuan menghasilkan kinerja optimal. Budaya kerja telah diterapkan dengan baik melalui kepatuhan terhadap pedoman kerja, kerja sama tim, dan hubungan kerja yang harmonis. Hasil analisis menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen, sedangkan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat keterlibatan karyawan melalui program apresiasi, pengembangan kompetensi, dan komunikasi dua arah yang efektif untuk mendukung peningkatan kinerja.

Kata Kunci:

budaya kerja; keterikatan kerja; kinerja

PENDAHULUAN

Sektor perkebunan kelapa sawit memberikan kontribusi yang begitu besar bagi pertumbuhan perekonomian di Indonesia dalam penyerapan tenaga kerja, sumber penerimaan devisa negara dan pengembangan bioenergi melalui praktek budidaya yang berkelanjutan. Perkebunan kelapa sawit memiliki potensi besar untuk menjadi sektor bisnis dan memainkan peranan penting bagi transformasi perekonomian di Indonesia (Pangaribowo & Amir, 2021; Tomina et al., 2023). Namun, ditengah ketidakpastian pasar global dan persaingan bisnis yang semakin erat, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan daya saing dan kualitas sumber daya manusianya. Urgensi pembangunan sumber daya manusia menjadi kunci dalam mengatasi tantangan untuk memastikan keberlanjutan operasional.

Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk melakukan strategi pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Pengembangan SDM bukan hanya peningkatan kapasitas kerja tetapi juga membangun keterlibatan karyawan maupun budaya kerja yang adaptif dan kolaboratif. Dengan demikian, perusahaan mampu membangun loyalitas karyawan yang tinggi yang berakhir pada peningkatan produktivitas. Hal ini disebabkan SDM merupakan aset hidup yang harus diberdayakan untuk terus dikembangkan sesuai dengan kemampuan dibidangnya untuk meningkatkan kualitas kinerja yang baik dan meningkatkan produktivitas tinggi.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dan terikat dalam sebuah organisasi yang dipekerjakan untuk perencanaan maupun pelaksanaan mencapai tujuan organisasi, maka penting untuk diperhatikan pengelolaan dan kemampuannya. Kemampuan SDM sangat menentukan persaingan organisasi dalam menghadapi perkembangan teknologi saat ini, maka pentingnya peran pengembangan manusia (Soemarsono, 2018).

Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui perkembangan kerja karyawan untuk perbaikan dalam menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Kinerja karyawan menjadi salah satu elemen penting dalam perusahaan meraih kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentu akan memberikan efektivitas bagi perusahaan dalam hal produktivitas maupun efisiensi operasional. Dalam mencapai tujuan perusahaan, diperlukan peran karyawan berkualitas baik serta tepat dengan bagian pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara dalam Ginting et al (2019), kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil pelaksanaan secara kualitas dan kuantitas yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan tugasnya. Kinerja adalah hasil pelaksanaan kerja selama periode tertentu dengan bertanggung jawab sesuai dengan kesepakatan bersama disertai dengan kriteria, standar dan target kerja. Perusahaan akan memotivasi dan mengembangkan perencanaan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang menurun. Sementara Adhari dalam Husna & Prasetya (2024), menyebutkan kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang di dapatkannya ketika melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan selama periode tertentu disertai dengan kualitas dan kuantitas yang diperlihatkannya selama pekerjaan tersebut. Perusahaan perlu mengoptimalkan sumber daya manusia dalam kinerjanya yang dapat dipengaruhi oleh sejumlah aspek, salah satunya yaitu *employee engagement* (keterlibatan karyawan) dan budaya kerja. Penelitian Khan dalam Wicaksono & Rahmawati (2020) menyebutkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena peran karyawan dalam melaksanakan tugasnya, telah mengekspresikan perilaku dan emosional keadaan diri terhadap tanggung jawab pekerjaan dan keinginan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Perilaku tersebut juga dipengaruhi dengan keberadaan pemahaman atau kebiasaan yang diterapkan oleh setiap karyawan selama melakukan pekerjaan sehingga terciptanya budaya kerja yang secara terus-menerus menjadikan tuntutan mengikat pada setiap karyawan.

Budaya kerja merupakan keyakinan yang didasari pandangan hidup seseorang dalam perusahaan sebagai kepercayaan yang secara perlahan menjadi perilaku yang diterapkan oleh perusahaan tersebut (Siregar et al., 2020). Budaya kerja di artikan sebagai aturan yang mengikat untuk karyawan terkait yang diformulasikan dengan peraturan maupun ketentuan dalam suatu organisasi. Secara tidak langsung budaya kerja tersebut akan mengilustrasikan peraturan dan ketentuan, secara tidak langsung akan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sehingga pada proses

tersebut akan menciptakan para karyawan dan pimpinan yang profesional dan integritas tinggi. Oleh karena itu pimpinan harus mampu untuk memberikan budaya kerja yang baik untuk mendukung kinerja yang tinggi. Begitu pula dengan karyawan untuk mengimplementasikan budaya kerja dalam pekerjaannya.

Karyamas Plantation merupakan salah satu grup yang bergerak di industri perkebunan kelapa sawit di Indonesia. Karyamas Plantations sudah berdiri sejak 2009, hingga saat ini memiliki luas perkebunan sebesar 60.000 Ha yang sudah ditanami. Karyamas Plantation terus berupaya berbagai kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan fokus pada pengembangan kinerja karyawan sebagai pilar utama keberhasilan perusahaan. Karyamas Plantation terus berupaya melakukan perencanaan program dalam hal pengembangan karyawan, walaupun sering terkendala dengan adanya perbedaan persepsi dan budaya kerja yang digunakan. Adanya masalah ini akan mempengaruhi proses realisasi strategi program untuk meningkatkan kinerja karyawan yang kemudian dapat mempengaruhi kemampuan hasil produksi dan daya saing perusahaan.

Menurut Juharni (2017), menekankan pada pentingnya partisipasi seluruh elemen perusahaan guna meningkatkan peningkatan yang berkelanjutan seperti peningkatan pelayanan terhadap karyawan, peningkatan keterlibatan karyawan melalui komunikasi, apresiasi, kontribusi karyawan dan menciptakan budaya kerja yang berkualitas. Melalui perencanaan tersebut diharapkan penerapan strategi dalam pengembangan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menciptakan sistem dan tim kerja yang lebih efektif guna mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan panen, pelaksanaan *employee engagement*, pelaksanaan budaya kerja dan *pengaruh employee engagement* dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan panen di Karyamas Plantation, Kalimantan Barat. Dengan demikian, maka diharapkan nantinya perusahaan dapat menyusun program *employee engagement* dan budaya kerja yang lebih terarah dan berbasis pekerjaan lapangan.

METODE PENELITIAN

Dasar penelitian menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Karyamas Plantation selama 4 bulan (Agustus 2025 – November 2025). Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut Sihotang (2023), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu sesuai dengan keinginan peneliti yang dipandang sesuai dengan karakteristik populasi yang telah diketahui. Sampel yang dipilih yaitu yang sudah bekerja minimal dua (2) tahun, bertujuan agar lebih memahami mengenai keterlibatan dan budaya kerja yang ada di Karyamas Plantation. Jumlah sampel sebanyak 32 orang yang terdiri dari karyawan panen yang ada di dua (2) unit satuan kerja. Metode pengambilan data dengan kuesioner, serta wawancara dengan pihak manajemen. Data dianalisis dengan menggunakan skala likert. Menurut Taufiqqurrachman (2022) skala likert salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui tingkatan persepsi, sikap, dan pendapat kelompok atau individu terhadap suatu fenomena berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti. Pengukuran di bagi ke dalam tiga kategori, yaitu Setuju (3 point), Ragu-ragu (2 point) dan Tidak Setuju (1 point). Hasil dari analisis kemudian dibagi kedalam tiga interval yaitu tinggi dengan nilai 2,34 – 3,00; sedang dengan nilai 1,67 – 2,33; dan rendah dengan nilai 1,00 – 1,66 Untuk mengetahui pengaruh variabel *employee engagement* dan budaya kerja terhadap variabel kinerja karyawan, maka dilakukan analisis dengan regresi linear berganda. Adapun model formulasinya adalah sebagai berikut:

$$Y = b + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = *Employee Engagement*
- X2 = Budaya Kerja
- b = Konstanta

bi (1,2) = Koefisien
e = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan panen yang terlibat langsung dalam kegiatan produksi di Sungai Jungkit Estate. Seluruh responden merupakan karyawan panen yang bekerja di divisi Plasma 1 dan Plasma 2. Adapun karakteristik responden yang dianalisis diantaranya yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja minimal 2 tahun yang membantu dalam memahami kondisi responden serta relevansinya terhadap penelitian. Masing-masing penjelasan dari karakteristik responden adalah sebagai berikut :

Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki dan perempuan.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	32	100
Perempuan	0	0
Total	32	100

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1, seluruh responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 32 orang dengan persentase 100%. Tidak terdapat responden perempuan dalam penelitian ini dikarenakan karakteristik pekerjaan panen yang membutuhkan kekuatan fisik, ketahanan kerja, serta mobilitas tinggi di lapangan. Hasil ini sejalan dengan Emiliana et al., (2025) bahwa aktivitas panen kelapa sawit secara umum didominasi oleh tenaga kerja laki-laki karena memiliki kemampuan fisik yang kuat.

Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia menggunakan skala interval dengan rentang usia 20 tahun.

Tabel 2. Usia Responden

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 - 40 tahun	21	65,6
41 - 60 tahun	11	34,4
Total	32	100

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–40 tahun, yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase 65,6%. Sementara itu, responden dengan usia 40–60 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 34,4%. Data ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja panen didominasi oleh usia produktif, yang secara fisik masih mampu mendukung aktivitas panen secara optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian Widodo et al., (2026) tenaga kerja pada usia produktif lebih mendominasi di sektor perkebunan karena tuntutan fisik pekerjaan.

Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sesuai dengan jenjang pendidikan.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah(Orang)	Persentase(%)
SD	16	50
SMP	13	40,6
SMA	3	9,4
Total	32	100

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan Sekolah Dasar (SD) sebanyak 16 orang dengan persentase 50%, diikuti oleh lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 13 orang dengan persentase 40,6%, dan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 3 orang dengan persentase 9,4%. Data ini menunjukkan bahwa pekerjaan panen lebih mengutamakan keterampilan teknis dan letak perusahaan yang berada di daerah pedesaan atau terpencil sehingga akses pendidikan lanjutan bagi masyarakat yang sangat terbatas. Temuan ini relevan dengan penelitian Sahat et al., (2025) bahwa pekerjaan panen lebih mengutamakan keterampilan teknis dibandingkan latar belakang pendidikan formal.

Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menggunakan skala interval 3 tahun.

Tabel 4. Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah(Orang)	Persentase(%)
2 - 5 tahun	20	62,5
6 - 9 tahun	7	21,9
> 9	5	15,6
Total	32	100

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 2–5 tahun, yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 62,5%, diikuti oleh masa kerja 6–9 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 21,9%, dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 9 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 15,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan panen memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam memahami teknik panen dan standar operasional perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkah laku karyawan selama melakukan pekerjaannya dan menghasilkan suatu hal baik itu produk ataupun layanan dalam mencapai tujuan tanggung jawabnya (Rivaldo, 2022). Untuk mencapai kinerja, maka sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dalam hal mempengaruhi proses berjalannya organisasi. Dengan menggunakan indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja dan tanggung jawab yang dapat dijelaskan pada tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Indikator Kinerja Karyawan

No.	Kinerja karyawan	S	R	TS	Skor	Persentase (%)
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	28	4		92	96
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	23	9		87	91
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	30	2		94	98
4	Saya selalu berusaha menjaga ketelitian dan ketepatan dalam bekerja.	28	4		92	96
5	Saya selalu memberikan hasil kerja yang berkualitas.	27	5		91	94
6	Saya merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya.	31	1		95	99
7	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja saya.	31	1		95	99
Rata-rata					92,2	96

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabel 5, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan panen merasa memiliki kinerja yang baik dengan nilai rata-rata 2,8 dan termasuk kategori tinggi. Sebanyak 92,2% responden menyatakan bahwa mereka setuju memiliki tanggung jawab penuh dan berusaha untuk

meningkatkan kinerja disertai dengan menjaga kualitas dari setiap hasil panen. Karyawan panen mengerti dengan baik bahwa mereka sangat berperan penting dalam produksi dan keberlanjutan perusahaan.

Karyamas Plantation telah menentukan basis panen sebagai ukuran minimum hasil yang harus diraih oleh setiap karyawan panen tiap hari untuk mendapatkan HK. Basis panen disesuaikan dengan kondisi lahan, umur tanaman, kepatuhan SOP panen dan BJR (berat janjang rata-rata), sehingga menjadi pedoman dalam menilai kinerja karyawan panen.

Konsistensi karyawan panen di Karyamas Plantation tercermin dari kemampuan mereka dalam mencapai hasil panen sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan panen menyadari bahwa pencapaian jumlah produksi merupakan indikator utama keberhasilan operasional kebun, sehingga mereka berupaya mengatur ritme kerja, memanfaatkan waktu kerja secara efisien, serta menjalin kolaborasi yang baik dalam tim agar target panen dapat tercapai secara optimal.

Tabel 6. Ouput Panen (Jjg/HK)

Bulan	Produksi(Jjg)	Jjg/HK/Bulan	Jjg/HK/Hari	Jjg/Basis/HK	Persentase (%)
Mei	100.565	3143	126	85	148
Juni	83.423	2607	104	85	122
Juli	104.608	3269	131	85	154
Agustus	107.959	3374	135	85	159
September	98.451	3077	123	85	145
Oktober	70.996	2219	89	85	105

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabel 6, menunjukkan rata-rata output panen per HK yang berada diatas 100% dari standar basis. Konsistensi tersebut menyatakan bahwa karyawan panen bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan panen dengan kemampuan yang baik dalam memanfaatkan waktu kerja yang efisien. Dengan adanya sistem basis dan premi kinerja, karyawan panen semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerja tanpa mengabaikan kualitas hasil panen, sehingga berdampak baik pada pencapaian produksi dan keberlanjutan operasional perusahaan.

Perusahaan sangat menghargai usaha dan kinerja karyawan panen dengan cara yang adil dan transparan. Bagi karyawan panen, premi tersebut menjadi dorongan untuk terus menjaga konsistensi dalam bekerja atas tanggung jawab yang diberikan dan meningkatkan produktivitas, karena hasil yang baik akan mempengaruhi penerimaan pendapatan bulanan karyawan panen secara langsung.

Temuan ini diperkuat juga oleh penelitian Ginting et al., (2022) yang menyatakan bahwa sistem premi panen memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan panen. Penerapan sistem premi sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian hasil kerja terbukti mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil panen. Selain itu, pemberian premi juga menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini akan mendorong mereka untuk bekerja dengan optimal pada pencapaian basis bahkan lebih, mengingat adanya hubungan antara hasil kerja dengan pendapatan yang diterima. Skema premi tidak hanya berperan mendorong secara finansial, tetapi sebagai bentuk penghormatan pada peningkatan konsistensi hasil panen.

Employee Engagement

Employee engagement merupakan suatu kondisi atau perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaan bersamaan dengan pemahaman dan kepedulian yang dimiliki terhadap lingkungan operasional, harapan dan mampu bekerjasama dalam sebuah tim untuk mencapai keberhasilan perusahaan (Riadi, 2021). Dengan menggunakan indikator seperti giat, dedikasi dan penyerapan yang dapat dijelaskan pada tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 7. Indikator Employee Engagement

No	Employee Engagement	S	R	TS	Skor	Persentase (%)
1	Saya merasa bersemangat saat bekerja di perusahaan ini	32			96	100
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	30	2		94	98
3	Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan	29	3		93	97
4	Saya merasa dalam pekerjaan memiliki makna dan kontribusi bagi perusahaan ini	32			96	100
5	Saya selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan	31	1		95	99
6	Saya merasa sangat terlibat dalam pengambilan keputusan di perusahaan	28	3	1	91	95
7	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan.	32			96	100
8	Saya tetap berusaha bekerja maksimal meskipun ada tantangan saat bekerja	32			96	100
Rata-rata					94,6	99

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabel 7, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan panen merasa memiliki keterikatan emosional yang baik pada perusahaan dengan nilai rata-rata 2,9 termasuk kategori tinggi. Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, dengan persentase 94,6% responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat berkonsentrasi dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan panen. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan panen tidak hanya aktif secara fisik, tetapi juga secara emosional dan mental.

Salah satu bentuk kepedulian Karyamas Plantation terhadap kesejahteraan karyawan panen dalam peningkatan keterikatan karyawan yaitu dengan memberikan penyediaan makan siang kepada seluruh karyawan panen dan *reward* pemanen terbaik. Untuk mendukung kelancaran proses pemanenan, Karyamas Plantation memberikan makan siang bagi seluruh pemanen yang dilakukan setiap hari pada pukul 13.00 WIB. Pemberian makan siang bagi pemanen ini bertujuan untuk menjaga stamina dan konsentrasi karyawan panen setelah melakukan aktifitas yang berat secara intens sejak pagi hari. Oleh karena itu, jam kerja panen yang seharusnya berakhir pukul 14.00 WIB dapat diperpanjang hingga pukul 16.00 WIB atau bahkan lebih, menyesuaikan dengan kondisi di lapangan. Perpanjangan jam kerja ini, tidak hanya berorientasi pada peningkatan hasil produksi, tetapi juga memperhatikan kemampuan karyawan panen tanpa mengabaikan keselamatan dan kesehatannya.

Sebagai bentuk apresiasi dan dedikasi perusahaan, Karyamas Plantation setiap bulannya akan memberikan *reward* bagi pemanen terbaik 1, 2, 3 yang di nilai dari capaian janjang dan hari masuk kerja selama 1 bulan. Untuk pemanen terbaik 1 akan mendapatkan beras 10kg dan telur 1 kotak (30 butir), pemanen terbaik 2 akan mendapatkan 5kg beras dan telur 1 kotak (30 butir) dan pemanen terbaik 3 mendapatkan telur 1 kotak (30 butir).

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Amin & Riyanto (2022) yang menyatakan bahwa strategi *employee engagement* memberikan peran penting bagi perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan keterlibatan karyawan yang baik. Strategi yang dilakukan yaitu dengan membuat berbagai macam program seperti pemberian *reward* bagi karyawan yang berprestasi dan pelatihan secara berkala. Strategi ini terbukti efektif untuk membuat lingkungan kerja yang berdaya guna dan meningkatkan keterlibatan karyawan yang secara langsung mengembangkan kompetensi dan kepercayaan diri dari tiap masing-masing karyawan.

Hal ini akan menciptakan rasa nyaman bagi karyawan panen karena perusahaan tidak hanya menekan pada hasil kerja, tetapi juga memperhatikan keadaan karyawan dilapangan. Karyawan panen akan merasa dihargai dan dipedulikan, sehingga karyawan panen akan merasa lebih terikat secara emosional dan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan suatu kumpulan berperilaku, kebiasaan maupun kualitas praktik yang menggambarkan suatu perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan serta kebijakan dan harapan yang tercipta pada setiap karyawan (Hermawan, 2023). Budaya kerja yang baik akan menciptakan kepatuhan karyawan dalam mentaati standar operasional perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan indikator seperti kepatuhan terhadap SOP, kerja sama dan keterbukaan yang dapat dijelaskan pada tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 8. Indikator Budaya Kerja

No.	Budaya Kerja	S	R	TS	Skor	Persentase (%)
1	Perusahaan memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan dipatuhi oleh karyawan.	29	3		93	97
2	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	32			96	100
3	Kerja sama tim di perusahaan ini berjalan dengan baik	32			96	100
4	Saya merasa hubungan kerja dengan tim sangat baik dan mendukung produktivitas	32			96	100
5	Manajemen perusahaan terbuka terhadap masukan dan saran dari karyawan.	29	3		93	97
6	Perusahaan menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran dan integritas.	28	3	1	91	95
7	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri.	28	4		92	96
Rata-rata					93,9	98

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabel 8, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan panen memiliki persepsi yang baik pada budaya kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan nilai rata-rata 2,9 termasuk kategori tinggi. Hal ini terlihat dari hasil kuesioner yang telah dibagikan mendapatkan persentase sebesar 93,9%. Mereka setuju bahwa perusahaan memiliki SOP (*standar operasional prosedur*) yang jelas bagi tiap-tiap pekerjaan dengan menerapkan kolaborasi tim yang baik sehingga memberikan peluang untuk berkembang. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Karyamas Plantation menciptakan penerapan *Standard Operating Procedure (SOP)* panen yang jelas melalui surat edaran untuk seluruh karyawan panen. Pemanen wajib melakukan potong buah sekaligus pengutipan brondolan yang secara bersamaan harus dilakukan pengeluaran ke TPH (tempat penampungan hasil) dan brondol harus diberikan alas karung. Kemudian terkait denda pada kesalahan karyawan panen seperti memotong buah mentah sebesar Rp.25.000, memotong buah dipokok tapi tidak diambil Rp.25.000, tidak memotong buah matang Rp.25.000, meninggalkan buah yang telah dipotong di ancaknya Rp.15.000, tidak menyusun buah secara teratur di TPH Rp.5.000, memotong buah berlebihan Rp.10.000. Kepatuhan terhadap SOP tersebut bertujuan untuk menjaga mutu hasil panen serta penilaian kinerja karyawan panen yang nantinya berpengaruh pada pemberian gaji dan insentif berdasarkan ketentuan perusahaan atas pencapaian masing-masing karyawan panen.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Zebua (2020) yang menyatakan bahwa budaya kerja memberikan kontribusi yang nyata bagi perusahaan. Budaya kerja yang diterapkan melalui nilai-nilai, kebiasaan, serta aturan yang jelas mampu membentuk perilaku karyawan menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen dalam bekerja. Selain itu, penerapan budaya kerja yang konsisten juga terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama tim, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan penerapan SOP dan penanaman nilai yang konsisten seperti integritas, gairah, komitmen dan sinergi. Budaya kerja di Karyamas Plantation akan terbentuk secara terarah dari awal aktifitas di lapangan hingga penilaian kinerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang

teratur, adil dan berorientasi pada hasil. Hal ini dapat meningkatkan disiplin dan tanggung jawab bagi setiap pemanen, karena mereka dapat memahami apa yang harus dilakukan, situasi di lapangan dan perbaikan pekerjaan.

Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji Asumsi Klasik

Menurut Aditiya et al (2023), uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat statistik dalam analisis regresi linear berganda dengan memastikan bahwa model regresi yang diperoleh optimal dalam hal estimasi, konsistensi dan ketiadaan bias. Uji multikolonieritas adalah salah satu uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang tinggi antar variabel dengan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Tabel 9. Uji multikolonieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	0,891	5,068			0,176	0,862		
Employee	0,689	0,247	0,489		2,794	0,009	0,748	1,337
Budaya Kerja	0,145	0,166	0,153		0,872	0,390	0,748	1,337

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 9, hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,748 > 0,10 dan VIF sebesar 1,337 < 10 pada variabel *employee engagement* dan budaya kerja. Dengan demikian, tidak terjadi multikolonieritas antar *employee engagement* dan budaya kerja sehingga tidak perlu penghapusan variabel.

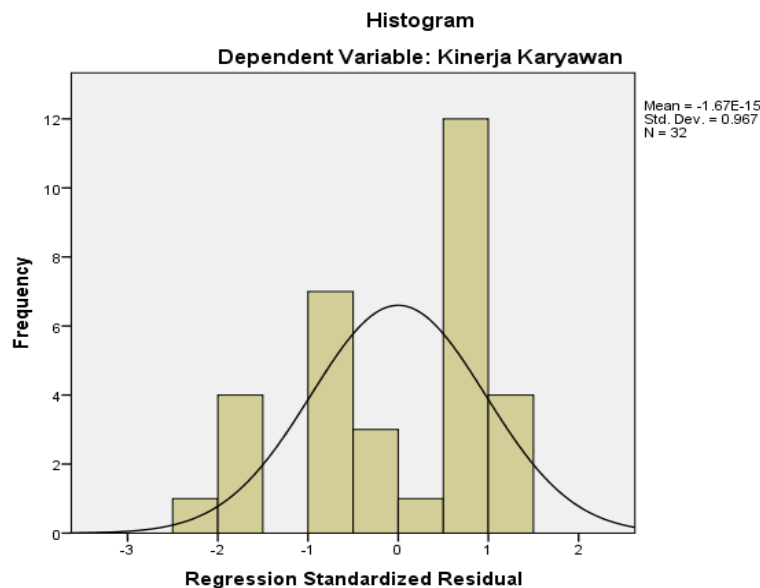
Tabel 10. Uji Normalitas

Model	Dimension	Collinearity Diagnostics ^a					
		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			N
				(Constant)	Employee Engagement	Budaya Kerja	
1	1	2,998	1,000	0,00	0,00	0,00	32
	2	0,002	44,404	0,18	0,03	0,89	32
	3	0,000	82,336	0,82	0,97	0,11	32
Residual Statistics							
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation		N
Predicted Value		18,11	20,46	20,16	0,610		32
Std. Predicted Value		-3,364	0,500	0,000	1,000		32
Standard Error of Predicted Value		0,176	0,652	0,238	0,131		32
Adjusted Predicted Value		18,19	20,52	20,13	0,648		32
Residual		-1,794	1,228	0,000	0,856		32
Std. Residual		-2,028	1,388	0,000	0,967		32
Stud. Residual		-2,258	1,871	0,013	1,035		32
Deleted Residual		-2,225	2,450	0,030	1,005		32
Stud. Deleted Residual		-2,444	1,961	0,005	1,068		32
Mahal. Distance		0,262	15,879	1,938	3,935		32
Cook's Distance		0,003	1,389	0,071	0,251		32
Centered Leverage Value		0,008	0,512	0,063	0,127		32

Sumber : Analisis Data Primer, 2025

Uji normalitas adalah salah satu uji asumsi klasik untuk mengetahui residual berdistribusi normal dengan menggunakan nilai minimum *standardized residual*, nilai maksimum *standardized residual* dan mean. Berdasarkan tabel 10, hasil uji Normalitas berdasarkan nilai *standardized Residuals* menunjukkan berada pada nilai minimum *standardized residual*: -2,028, nilai

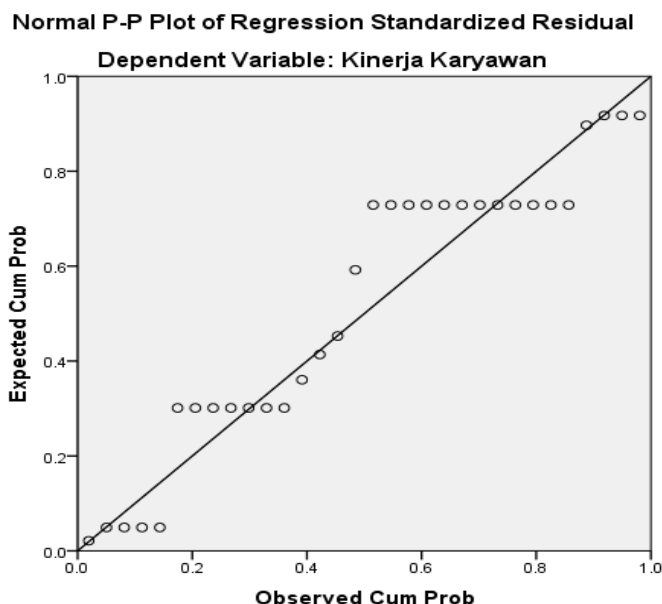
maksimum *standardized residual*: 1,388 yang berada dalam batas ± 3 , *mean*: 0,000, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat *outlier ekstrem* dan *residual* menyebar secara normal.



Gambar 1. Histogram

Sumber: Data Primer diolah, 2025

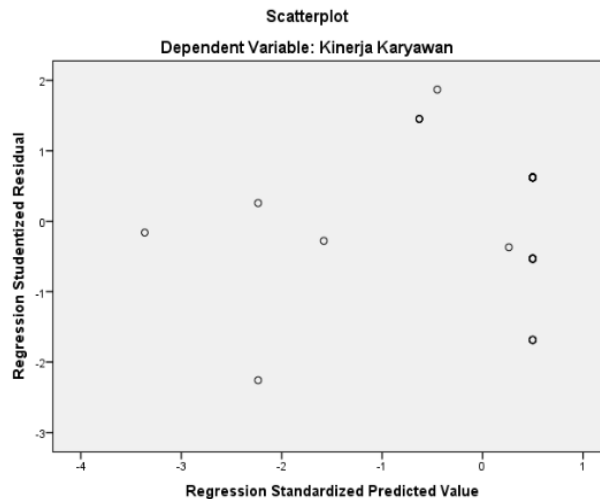
Uji Normalitas berdasarkan grafik histogram, terlihat bahwa distribusi residual membentuk pola kurva lonceng (*bell-shaped*) dan menyebar secara simetris di sekitar nilai nol. Pola tersebut mengindikasikan bahwa *residual* memiliki distribusi yang mendekati normal.



Gambar 2. Normal *P-P Plot*

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Uji Normalitas berdasarkan grafik *Normal P-P Plot*, yang menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti garis *diagonal*. Tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari garis tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa *residual* berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas sehingga hasil estimasi yang dihasilkan dapat diandalkan.



Gambar 3. *Scatterplot*
Sumber : Analisis Data Primer (2025)

Uji heteroskedastisitas adalah salah satu uji asumsi klasik untuk mengetahui ketidaksamaan varian residual yang konstan dan tidak membentuk suatu pola. Berdasarkan gambar 3 hasil pengujian melalui scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat konstan. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisiens determinasi (R^2) dilakukan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang akan diteliti. Adapun hasil analisis untuk koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Uji R^2

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,580 ^a	0,337	0,291	0,885

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 11, koefisiensi determinasi sebesar 0,337 atau 33,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* dan budaya kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan panen sebesar 33,7%. Dengan demikian, sebesar 66,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini. Sejalan dengan penelitian Widodo & Yandi (2022), bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompetensi, kompensasi, dan motivasi. Sementara menurut Wibowo et al (2022) variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika p value < 0,05. Hasil analisis Uji F dapat ditunjukkan pada tabel 12.

Tabel 12. Uji F

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,525	2	5,763	7,364	0,003 ^b
Residual	22,693	29	0,783		
Total	34,219	31			

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 12, tingkat signifikansi uji F sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* dan budaya kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen.

Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui masing-masing pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen jika p value $< 0,05$.

Tabel 13. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,891	5,068		0,176	0,862
	Employee	0,689	0,247	0,489	2,794	0,009
	Budaya	0,145	0,166	0,153	0,872	0,390

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 13, variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *employee engagement* meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,689 satuan. Menurut Riadi, (2021) karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, dedikasi, serta penyerapan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sementara itu, budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,390 > 0,05$. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Budaya kerja yang telah diterapkan di lingkungan Karyamas Plantation cenderung telah menjadi kebiasaan yang melekat dalam aktivitas kerja sehari-hari karyawan panen, sehingga tidak lagi dipersepsikan sebagai faktor yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja. Karyawan panen menjalankan SOP sebagai bagian dari kewajiban kerja, bukan sebagai faktor pendorong utama dalam mencapai hasil yang lebih optimal. Selain itu, karakteristik pekerjaan panen yang bersifat operasional lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti sistem premi, target produksi, kondisi lapangan, serta kemampuan fisik karyawan, yang memiliki pengaruh lebih langsung terhadap kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hartono (2025) yang menyatakan bahwa budaya kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi hasil kerja karyawan. Budaya kerja cenderung berfungsi sebagai pedoman dalam berperilaku, seperti membentuk kedisiplinan, tanggung jawab, dan pola interaksi kerja. Dengan demikian, meskipun budaya kerja di Karyamas Plantation telah diterapkan dengan baik, perusahaan perlu mengoptimalkan faktor lain yang lebih berpengaruh langsung seperti sistem insentif, pengawasan kerja, dan manajemen operasional untuk meningkatkan kinerja karyawan panen.

KESIMPULAN

Kinerja karyawan panen di Karyamas Plantation berada pada kategori baik yang ditunjukkan oleh tingginya rasa tanggung jawab, disiplin, dan komitmen kerja. *Employee engagement* juga berada pada kategori baik yang tercermin dari kemampuan karyawan dalam menjaga fokus, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta menunjukkan dedikasi terhadap perusahaan melalui hasil kerja yang optimal. Selain itu, budaya kerja di perusahaan tersebut juga berada pada kategori baik yang ditandai dengan pemahaman dan penerapan nilai-nilai kerja, kepatuhan terhadap pedoman kerja, kerja sama tim yang solid, serta hubungan kerja yang harmonis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan panen, sedangkan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen di Karyamas Plantation, Kalimantan Barat.

SARAN

Perusahaan disarankan untuk menyusun program yang lebih berfokus pada peningkatan *employee engagement* yang berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui forum diskusi rutin antara manajemen dan karyawan, penerapan sistem penghargaan yang adil dan transparan, serta penyediaan fasilitas kerja yang mendukung peningkatan semangat kerja. Selain itu, perusahaan perlu mengoptimalkan pendekatan yang bersifat praktis dan langsung dirasakan oleh karyawan dibandingkan hanya mengandalkan sosialisasi budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda. *JURNAL RISET AKUNTANSI SOEDIRMAN (JRAS)*, 2(2), 102–110.
- Amin, K., & Riyanto, S. (2022). Strategi Employee Engagement dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Pt. X. *Journal of Social Research*, 1(9), 1058–1066. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i9.225>
- Dr. Juharni, M. S. (2017). *Buku Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management) (Vol. 1)*.
- Emiliana, N., Sudrajat, J., & Oktoriana, S. (2025). Curahan Tenaga Kerja Berdasarkan Gender pada Usahatani Karet dan Kelapa Sawit. *Botani (Publikasi Ilmu Tanaman Dan Agribisnis)*, 2(3).
- Ginting, C. S. B., Hutabarat, S., & Yusri, J. (2022). Pengaruh Premi Panen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen di PTPN V Kebun Tandun Kabupaten Kampar. 11(2), 54–64.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- Hartono. (2025). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Map. *Manajemen Dan Administrasi Publik*, 7(4).
- Hermawan, R. S. (2023). *Apa Itu Budaya Kerja dan Bagaimana Cara Membangunnya untuk Kemajuan Bisnis*. Zoho. Blog.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
- Pangaribowo, W., & Amir, I. T. (2021). Dampak Kebijakan Biodiesel 20 Terhadap Daya Saing Ekspor Minyak Sawit Murni (CPO) Indonesia. *Agridevina*, 10(2), 98–112.
- Riadi, M. (2021). *Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)*. KajianPustaka.com.
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Sahat, Y., Tampubolon, P., Manumono, D., & Rahmawati, S. (2025). Manajemen Tenaga Kerja Panen di PT . Mega Nusa Inti Sawit. *Agroforetech*, 3, 326–332.
- Sihotang, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. <http://repository.uki.ac.id/13063/1/MetodePenelitianKuantitatif.pdf>.
- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 101–110.
- Soemarsono. (2018). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. <https://djp.kemenkeu.go.id/>.
- Taufiqurrachman. (2022). *Cara Hitung Kuesioner Pada Skala Likert*. Saintekmu.ac.id.
- Tomina, S., Guampe, F. A., & Kawani, F. B. (2023). Pengaruh Luas Lahan , Jumlah Produksi , dan Harga Jual Terhadap Pendapatan Petani Kelapa Sawit. *Agridevina*, 12(2), 128–134.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan , loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan*. 2(3), 128–138.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146.

<https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>

- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). 1(1), 1–14.*
- Widodo, J., Prasetyo, B., Karim, A. R., & Putri, D. D. (2026). Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Panen di Perkebunan Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis*) PT Danar Rimba Raya. *Perkebunan Dan Lahan Tropika: Jurnal Teknologi Perkebunan Dan Pengelolaan Sumberdaya Lahan, 2022,* 27–36.
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma,* 7, 109–124.