

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Cintani dan Noviansyah (2020) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun karyawan. Hisan, Zikriani, dan Hamid (2021) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Pranata, Martini, dan Mustika (2020) Pengelolaan SDM di dalam perusahaan harus sangat baik sehingga kegiatan di perusahaan berjalan lancar dari pada itu fungsi-fungsi manajemen SDM sangat diperlukan seperti pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengintegrasian dan lain-lain sangat dibutuhkan. Sehingga dari fungsi-fungsi manajemen SDM itu akan menghasilkan kinerja baik bagi perusahaan.

Cintani dan Noviansyah (2020) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang stress kerja dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi masalah perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM. Kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen

Cintani dan Noviansyah (2020) fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan di muka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi

7. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
10. Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya

2.2 Employee Performance

2.2.1 Pengertian *Employee Performance*

Andrian (2022) menyatakan bahwa *employee performance* merupakan perilaku seseorang untuk menentukan hasil kerjanya dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Cahyandani (2021) menyatakan bahwa *employee performance* merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Sucahyowati dan Hendrawan (2020) menyatakan bahwa *employee performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Paparang, Areros, dan Tatimu (2021) menyatakan bahwa *employee performance* adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Andiani dan Telagawathi (2020) menyatakan bahwa *employee performanc* eadalah pencapaian yang seseorang atau sekelompok orang lakukan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Hariana (2021) menyatakan bahwa *employee performance* adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan informasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Employee performance*

Paparang, Areros, dan Tatimu (2021) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *employee performance*, adalah:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).
3. Faktor psikoogis ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

2.2.3 Indikator *Employee Performance*

Andrian (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur *employee performance*, yaitu:

1. Kualitas dari hasil kerja para karyawan yang disesuaikan oleh ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan
2. Kuantitas jumlah atau hasil dari seseorang karyawan apabila dikaitkan dengan ketentuan perusahaan.
3. Pengetahuan merupakan tingkat pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. Waktu yaitu seberapa lama waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat dicapai.

2.3 *Employee Engagement*

2.3.1 Pengertian *Employee Engagement*

Cintani dan Noviansyah (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterkaitan terhadap perusahaan, mau melakukan kerelaan untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang terbaik, yang mempromosikan perusahaannya untuk keuntungan perusahaan. Andrian (2022) menyatakan bahwa *employee engagement* sebagai pemberdayaan para anggota organisasi terhadap peran kerja mereka, dalam keterikatan, orang-orang mempergunakan dan memperlihatkan dirinya sendiri secara fisik, kognitif dan emosi selama memerankan kinerja. Savitri, Anggraeni, dan Santosa (2023) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan bagian dari aktifitas motivasi karyawan yang diasumsikan akan mengarahkan karyawan untuk bekerja secara antusias dan mencapai tujuan atau goal yang dimiliki perusahaan. Putri dan Purnamasari (2021) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan gagasan multidimensi. Karyawan dapat secara emosi,

kognitif atau fisik terikat. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan/ atau secara emosi terhubung dengan orang lain

Cahyandani (2021) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan masalah kepedulian terhadap pemimpin dan manajer dalam organisasi di seluruh dunia, karena diakui sebagai elemen vital dalam menentukan tingkat efektifitas, inovasi, dan daya saing organisasi. Diana dan Frianto (2021) menyatakan bahwa *employee engagement* sebagai bentuk keterkaitan karyawan pada tingkat emosional terhadap organisasi. Sucahyowati dan Hendrawan (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Erwina (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah proses kognitif individu secara emosional dan perilaku yang diarahkan menuju hasil yang diinginkan oleh organisasi.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Andrian (2022) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, adalah:

1. Aspek kognitif dari *employee engagement* memberi perhatian pada keyakinan para karyawan mengenai organisasi, misalnya para pemimpin dan kondisi kerja

2. Aspek emosi menyangkut bagaimana para karyawan merasakan salah satu dari tiga faktor dan apakah mereka memiliki sikap positif atau negatif terhadap organisasi dan para pemimpinnya.
3. Aspek fisik dari *employee engagement* menyangkut energi fisik yang digunakan oleh para individu untuk menyelesaikan peran mereka

2.3.3 Indikator *Employee Engagement*

Cintani dan Noviansyah (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur *employee engagement*, yaitu:

1. *Vigor* (semangat) melibatkan tingkat tinggi energi dan ketahanan mental saat bekerja. *Vigor* dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.
2. *Dedication* (dedikasi) mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan. Aspek *dedication* meliputi keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan, dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan
3. *Absorption* (absorpsi) aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Tingkat *absorption* yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan

mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu terasa cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan

2.4 Job Satisfaction

2.4.1 Pengertian *Job Satisfaction*

Mudrikah dan Riantani (2023) menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah sekumpulan kondisi pegawai mengenai sesuatu yang memuaskan atau tidak memuaskan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Simanjuntak dan Frimayasa (2023) menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Andiani dan Telagawathi (2020) menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Paparang, Areros, dan Tatimu (2021) menyatakan bahwa *job satisfaction* merupakan perasaan atau emosi yang positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaannya dan harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Hariana (2021) menyatakan bahwa *job satisfaction* merupakan perasaan atau emosi yang positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaannya dan harapannya terhadap pengalaman masa depan. Asmawiyah, Mukhtar, dan Nurjaya (2020) menyatakan bahwa *job satisfaction* sebagai perasaan dan pikiran seseorang terhadap pekerjaannya. *Job satisfaction* adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Firmansyah, dan Darmawan (2021) menyatakan bahwa *job satisfaction* yang baik adalah seseorang yang sangat cocok atau sesuai dengan kemampuannya sehingga dalam melakukan tugas akan selalu

sesuai yang diinginkannya. Prami, Guntar, dan Setiawan (2022) menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Job satisfaction*

Paparang, Areros, dan Tatimu (2021) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*, adalah:

1. Kerja yang menantang secara mental, pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
2. Penghargaan yang sesuai, karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung, karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.
4. Kolega yang seportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi social. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama

2.4.3 Indikator *Job satisfaction*

Mudrikah dan Riantani (2023) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur *job satisfaction*, yaitu:

1. Upah, jumlah yang didapatkan dan upah yang sesuai kinerja
2. Pekerjaan, situasi yang mana tugas dianggap menarik, menawarkan peluang untuk belajar dan rasa tanggung jawab
3. Kesempatan untuk maju yaitu tersedianya lapangan kerja dan kesempatan pengembangan karir
4. Supervisor, yaitu kemampuan supervisor untuk memperhatikan karyawan
5. Rekan kerja, ini adalah situasi di mana rekan kerja bersikap baik dan menyemangati

2.5 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

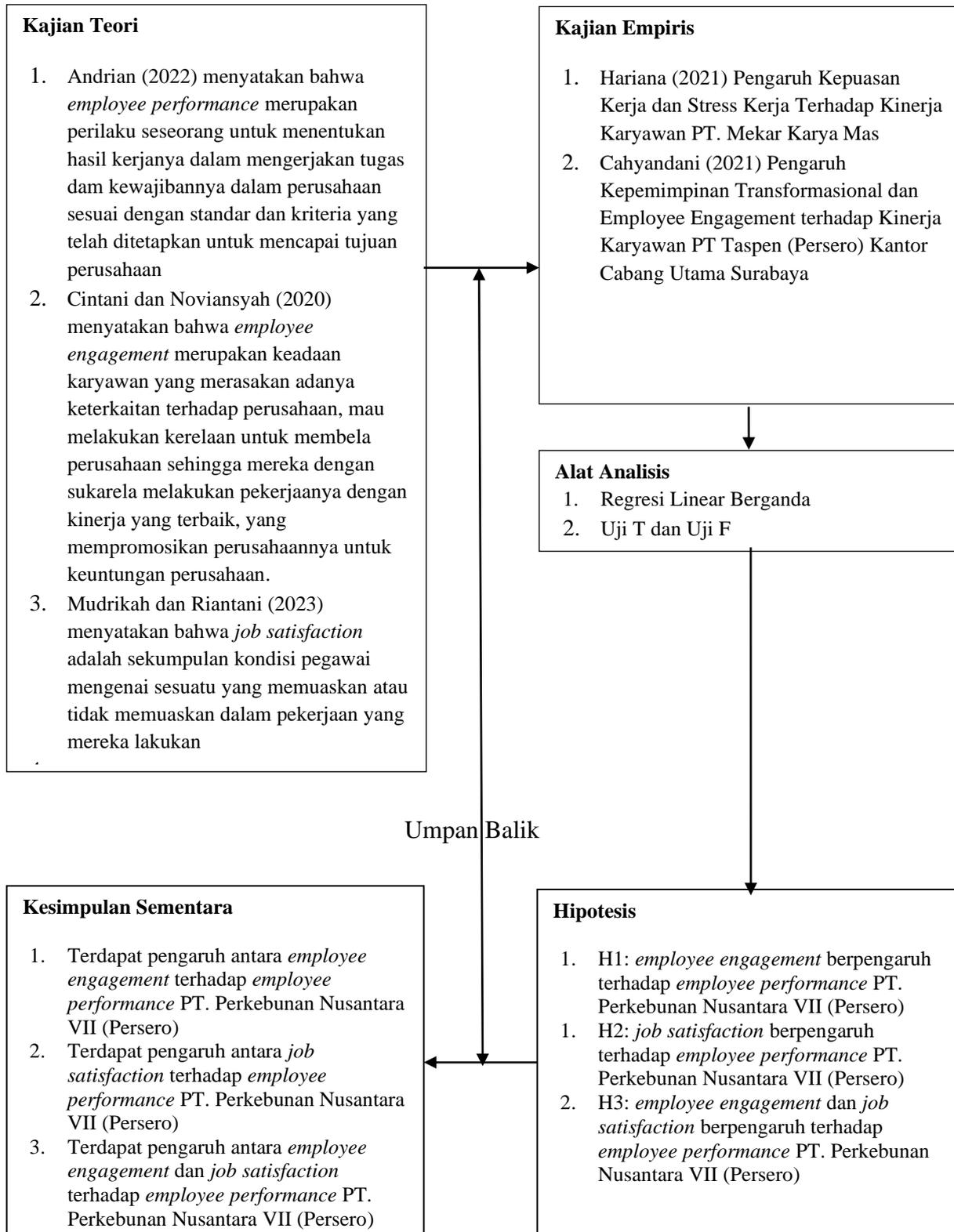
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Hariana (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas.	Secara simultan, variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mekar Karya Mas	Perbedaan pada variabel independen dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan dan pertimbangan <i>employee performance</i> karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)
2	Cahyandani (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya	Dari hasil pengujian menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang positif secara bersamaan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada variabel independen dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan dan pertimbangan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)
3	Firmansyah dan Darmawan (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kretiva Surya Pratama Bandung	Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT. Kretiva Surya Pratama Bandung	Perbedaan pada variabel independen dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan dan pertimbangan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)
4	Putri dan Purnamasari (2021)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF)	Secara simultan menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Perbedaan pada variabel independen dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan dan pertimbangan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)

5	Pathirana, Kuruppu, dan Rodrigo (2022).	<i>The impact of job satisfaction on employee performance: a case at ABC manufacturing company</i>	<i>The correlation analysis denoted that there is a positive relationship between job satisfaction and employee performance and the regression analysis depicted that the job satisfaction has a statistically significant impact on employee performance at</i>	Perbedaan pada variabel independen dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan dan pertimbangan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)
6	Arya, Maxwell dan Das (2022).	<i>A study on Effect of Employee Engagement on Job Performance</i>	<i>Positive job performance is evidence of employees' engagement and commitment at work, which in turn contributes to the high performance of the organisation and its ability to implement competitive strategies</i>	Perbedaan pada variabel independen dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan dan pertimbangan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)

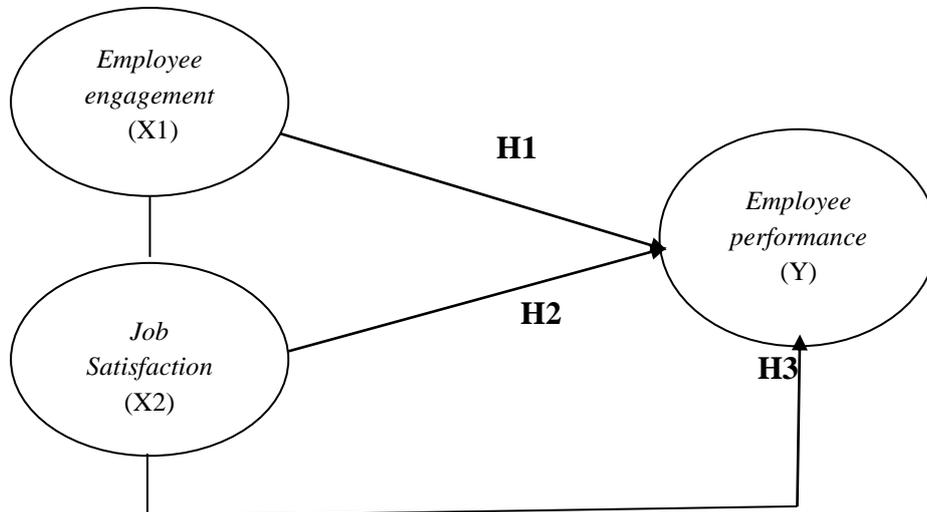
Sumber: Data Diolah, 2023

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.8.1 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance*

Employee engagement berdampak positif dan berperan untuk menaikkan performa karyawan dan juga profitabilitas dari perusahaan. Karyawan yang merasa terikat di tempat mereka bekerja akan menunjukkan kecenderungan untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan tingkat engagement yang tinggi mendatangkan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, kinerja yang tinggi serta rendah *turn over*. Cintani dan Noviansyah (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterkaitan terhadap perusahaan, mau melakukan kerelaan untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang terbaik, yang mempromosikan perusahaannya

untuk keuntungan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyandani (2021) menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee performance*, Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H1: *Employee Engagement* Berpengaruh Terhadap *Employee performance* PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)

2.8.2 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja pun akan meningkat. Mudrikah dan Riantani (2023) menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah sekumpulan kondisi pegawai mengenai sesuatu yang memuaskan atau tidak memuaskan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryana (2021) menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance*, Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H2: *Job Satisfaction* Berpengaruh Terhadap *Employee Performance* PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)

2.8.3 Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

Andrian (2022) menyatakan bahwa *employee performance* merupakan perilaku seseorang untuk menentukan hasil kerjanya dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Savitri, Anggraeni, dan Santosa (2023) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan bagian dari aktifitas motivasi karyawan yang diasumsikan akan mengarahkan karyawan untuk bekerja secara antusias dan mencapai tujuan atau goal yang dimiliki perusahaan. Simanjuntak dan Frimayasa (2023) menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Purnamasari (2021) menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee performance* karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Munardi, Firmansyah dan Darmawan (2021) menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance*. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H3: *Employee Engagement* Dan *Job Satisfaction* Berpengaruh Terhadap *Employee Performance* PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)