

## Pengaruh Daya Tarik Karyawan Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Rajawali Santo Jaya

### *The Influence of Employee Attraction and Employee Engagement on Employee Performance at PT Rajawali Santo Jaya*

Dede Iwan Herman<sup>a</sup>, Nandang<sup>b</sup>, Rengga Madya Pranata<sup>c</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana  
Perjuangan Karawang<sup>a,b,c</sup>

mn22.dedeherman@mhs.ubpkarawang.ac.id<sup>a</sup>, nandang@ubpkarawang.ac.id<sup>b</sup>,  
renggamadyapranata@ubpkarawang.ac.id<sup>c</sup>

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of employee attractiveness and employee engagement on employee performance at PT Rajawali Santo Jaya. The research employed a quantitative approach with a causal research design. The population consisted of 102 employees, with a sample of 81 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through the distribution of questionnaires to respondents. The data analysis method used was multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 26. The results showed that employee attractiveness has a positive and significant effect on employee performance, while employee engagement does not have a significant effect on employee performance. Simultaneously, employee attractiveness and employee engagement have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination indicates that the two independent variables explain 28.3% of employee performance, while the remaining percentage is influenced by other variables outside this study. The findings highlight the importance of enhancing organizational attractiveness to improve employee performance.*

**Keywords:** Employee Attractiveness, Employee Engagement, Employee Performance.

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh daya tarik karyawan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Santo Jaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Populasi penelitian berjumlah 102 karyawan, dengan sampel sebanyak 81 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa daya tarik karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, daya tarik karyawan dan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 28,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Temuan penelitian ini menunjukkan pentingnya meningkatkan daya tarik organisasi guna mendorong peningkatan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Daya Tarik Karyawan, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan.

## **1. Pendahuluan**

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi tidak hanya mengandalkan modal, teknologi dan sistem operasional tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia berperan dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi, menciptakan inovasi serta meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan

organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompleks (Dessler, 2020; Armstrong & Taylor, 2023).

Salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Aguinis, 2019; Robbins & Judge, 2017). Kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, serta efektivitas operasional perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan daya saing perusahaan.

Dalam industri transportasi dan logistik, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan efisiensi operasional, ketepatan waktu pengiriman, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Industri transportasi dan logistik saat ini mengalami perkembangan yang pesat seiring dengan meningkatnya aktivitas perdagangan dan distribusi barang. Perkembangan e-commerce, pertumbuhan sektor industri, serta meningkatnya kebutuhan distribusi barang menyebabkan perusahaan logistik dituntut untuk mampu memberikan layanan yang cepat, tepat dan efisien. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif, profesional, serta memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

PT Rajawali Santo Jaya yang bergerak di bidang transportasi dan logistik di wilayah Bekasi juga menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Aktivitas operasional perusahaan yang meliputi pengangkutan, distribusi barang, serta pengelolaan layanan logistik membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat tanggung jawab kerja, ketepatan waktu dan produktivitas yang tinggi. Pada praktiknya masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan awal di perusahaan masih terjadi keterlambatan pengiriman barang yang disebabkan oleh keterlambatan penyelesaian pekerjaan operasional serta koordinasi kerja yang belum optimal. Selain itu tingkat absensi karyawan yang relatif tinggi juga menjadi salah satu kendala yang memengaruhi kelancaran aktivitas operasional perusahaan.

Permasalahan lain yang juga terlihat adalah adanya penurunan produktivitas kerja pada beberapa bagian operasional, yang ditunjukkan oleh belum tercapainya target distribusi barang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu perusahaan juga menghadapi tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi, khususnya pada bagian operasional logistik. Tingginya tingkat perpindahan karyawan tersebut dapat berdampak pada terganggunya stabilitas operasional perusahaan serta meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Kondisi-kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan masih menjadi perhatian penting bagi PT Rajawali Santo Jaya.

Salah satu faktor yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah daya tarik organisasi (*employee attractiveness*). Daya tarik organisasi menggambarkan persepsi individu mengenai sejauh mana suatu organisasi dianggap sebagai tempat kerja yang menarik dan mampu memberikan berbagai manfaat bagi karyawan (Berthon et al., 2005). Daya tarik organisasi dapat terbentuk melalui berbagai aspek seperti peluang pengembangan karir, sistem kompensasi yang kompetitif, lingkungan kerja yang kondusif, serta reputasi perusahaan yang baik (Sivertzen et al., 2021). Organisasi yang memiliki tingkat daya tarik tinggi cenderung lebih mampu menarik

dan mempertahankan karyawan yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain daya tarik organisasi, faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan adalah keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Keterlibatan karyawan menggambarkan tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya maupun terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Saks, 2022). Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, serta tingkat komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi (Bakker & Albrecht, 2021). Selain itu, keterlibatan karyawan juga terbukti berpengaruh positif terhadap berbagai hasil organisasi seperti peningkatan produktivitas, kualitas layanan, serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Harter et al., 2020).

Hubungan antara daya tarik organisasi, keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui **Social Exchange Theory** yang dikemukakan oleh Blau (1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi dibangun berdasarkan prinsip pertukaran sosial yang bersifat timbal balik. Ketika organisasi memberikan berbagai manfaat kepada karyawan seperti lingkungan kerja yang baik, peluang pengembangan karir, serta sistem penghargaan yang adil, maka karyawan akan memberikan respon positif dalam bentuk komitmen kerja yang tinggi serta peningkatan kinerja (Saks, 2006). Dalam perspektif teori ini, organisasi yang mampu menciptakan daya tarik bagi karyawan akan mendorong munculnya keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara daya tarik organisasi, keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa penelitian menyatakan bahwa daya tarik organisasi memiliki pengaruh positif terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan serta mampu meningkatkan kinerja karyawan (Tanwar & Prasad, 2020; Sivertzen et al., 2021). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh daya tarik organisasi terhadap kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung dan dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, maupun keterlibatan karyawan (Albrecht et al., 2021). Selain itu, penelitian mengenai keterlibatan karyawan juga menunjukkan hasil yang bervariasi, dimana sebagian penelitian menemukan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak selalu memberikan dampak yang kuat terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh faktor organisasi yang memadai (Saks, 2022).

Selain adanya inkonsistensi hasil penelitian, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur, perbankan, serta organisasi jasa secara umum. Penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara daya tarik karyawan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada sektor transportasi dan logistik masih relatif terbatas. Keunikan sektor transportasi dan logistik memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda

dibandingkan sektor lainnya, seperti tuntutan ketepatan waktu, koordinasi operasional yang kompleks, serta tekanan kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis pengaruh daya tarik karyawan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Santo Jaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### ***Grand Theory: Social Exchange Theory***

Penelitian ini didasarkan pada *Social Exchange Theory (SET)* yang dikemukakan oleh Blau (1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi terbentuk melalui proses pertukaran sosial yang bersifat timbal balik. Dalam hubungan tersebut, individu akan memberikan kontribusi kepada organisasi apabila mereka merasakan adanya manfaat, dukungan, atau perlakuan yang adil dari organisasi. Ketika organisasi memberikan berbagai bentuk penghargaan seperti lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan karir, serta sistem kompensasi yang adil, maka karyawan akan memberikan respon positif berupa komitmen kerja yang tinggi, loyalitas terhadap organisasi serta peningkatan kinerja kerja (Blau, 1964; Saks, 2006).

Dalam perkembangan penelitian manajemen sumber daya manusia modern, *Social Exchange Theory* banyak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara praktik organisasi dan perilaku kerja karyawan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang tinggi, maka mereka cenderung membalasnya dengan menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi serta peningkatan kinerja kerja (Cropanzano et al., 2020). Selain itu, studi terkini juga menegaskan bahwa mekanisme pertukaran sosial menjadi landasan penting dalam menjelaskan hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia, keterlibatan karyawan, serta kinerja karyawan dalam organisasi modern (Saks, 2022; Karatepe et al., 2023). Dengan demikian, *Social Exchange Theory* menjelaskan bahwa daya tarik organisasi yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Aguinis, 2019). Kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana proses kerja dilakukan oleh individu dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi serta membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, penelitian klasik juga menjelaskan bahwa

kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja yang diberikan oleh organisasi (Campbell, 1990).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan organisasi seperti keterlibatan kerja, dukungan organisasi, serta lingkungan kerja yang kondusif (Bakker & Albrecht, 2021). Studi lain juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keterlibatan kerja rendah (Saks, 2022). Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sedangkan indikator Kinerja Karyawan menurut Robbins dan Judge (2017), indikator kinerja karyawan meliputi: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas kerja dan Kemandirian kerja.

### **Daya Tarik Karyawan (*Employee Attractiveness*)**

Daya tarik organisasi atau *employee attractiveness* merupakan persepsi individu mengenai sejauh mana suatu organisasi dianggap sebagai tempat kerja yang menarik dan mampu memberikan berbagai manfaat bagi karyawan (Berthon et al., 2005). Konsep ini berkaitan erat dengan employer branding yang menggambarkan citra organisasi sebagai tempat kerja yang mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Menurut Lievens dan Slaughter (2016), daya tarik organisasi berkaitan dengan citra positif organisasi sebagai tempat kerja yang mampu memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, baik dari segi pengembangan karir, kompensasi, maupun lingkungan kerja. Organisasi yang memiliki daya tarik tinggi cenderung lebih mudah menarik kandidat yang berkualitas serta mempertahankan karyawan yang kompeten.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa daya tarik organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap kerja karyawan seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta keterlibatan kerja (Sivertzen et al., 2021). Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki employer branding yang kuat mampu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Theurer et al., 2018; Dabirian et al., 2020). Oleh karena itu, daya tarik organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

Indikator Daya Tarik Karyawan

Menurut Berthon et al. (2005), indikator daya tarik organisasi meliputi:

1. Nilai ekonomi (economic value)
2. Nilai pengembangan (development value)
3. Nilai sosial (social value)
4. Nilai minat (interest value)
5. Nilai aplikasi (application value)

### **Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*)**

Keterlibatan karyawan merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi tempat mereka bekerja. Konsep keterlibatan karyawan pertama kali diperkenalkan oleh Kahn (1990) yang menjelaskan bahwa keterlibatan kerja

merupakan kondisi ketika individu mengekspresikan dirinya secara penuh secara fisik, kognitif, dan emosional dalam melaksanakan pekerjaan.

Schaufeli et al. (2006) kemudian mengembangkan konsep tersebut dengan menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan tingkat energi, dedikasi, serta konsentrasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi akan lebih fokus terhadap pekerjaan, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap berbagai hasil organisasi seperti produktivitas kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan (Bakker & Albrecht, 2021). Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan akan menunjukkan tingkat energi, dedikasi, dan fokus yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaan (Saks, 2022; Karatepe et al., 2023). Oleh karena itu, keterlibatan karyawan menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator keterlibatan karyawan menurut Schaufeli et al. (2006), meliputi Vigor, Dedication dan Absorption.

### **Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara daya tarik karyawan (*employee attractiveness*), keterlibatan karyawan (*employee engagement*), dan kinerja karyawan (*employee performance*). Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, hubungan antara organisasi dan karyawan dibangun melalui proses pertukaran sosial yang bersifat timbal balik. Ketika organisasi mampu memberikan lingkungan kerja yang menarik, kesempatan pengembangan karir, serta dukungan yang memadai kepada karyawan, maka karyawan akan merespons dengan meningkatkan keterlibatan kerja serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi (Blau, 1964; Saks, 2022).

Dengan demikian, daya tarik organisasi dapat menciptakan persepsi positif karyawan terhadap tempat kerja, sementara keterlibatan karyawan mencerminkan tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Kedua faktor tersebut saling berkaitan dalam memengaruhi perilaku kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji pengaruh daya tarik karyawan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Santo Jaya.

### **Pengaruh Daya Tarik Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Daya tarik karyawan (*employee attractiveness*) merupakan persepsi individu mengenai sejauh mana suatu organisasi dianggap sebagai tempat kerja yang menarik dan mampu memberikan berbagai manfaat bagi karyawan (Berthon et al., 2005). Organisasi yang memiliki tingkat daya tarik tinggi biasanya menawarkan berbagai keuntungan seperti kesempatan pengembangan karir, kompensasi yang kompetitif, serta lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan kinerja kerja (Lievens & Slaughter, 2016).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa daya tarik organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Tanwar dan Prasad (2016) serta Dabirian et al. (2020) menunjukkan bahwa employer attractiveness mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Theurer et al. (2018) menemukan bahwa daya tarik organisasi tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karena dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja.

### **Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Keterlibatan karyawan (employee engagement) merupakan kondisi psikologis positif yang menunjukkan tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi umumnya menunjukkan semangat kerja (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan terhadap pekerjaan (absorption), sehingga mampu bekerja secara lebih fokus, produktif, dan memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi (Mazzetti et al., 2023).

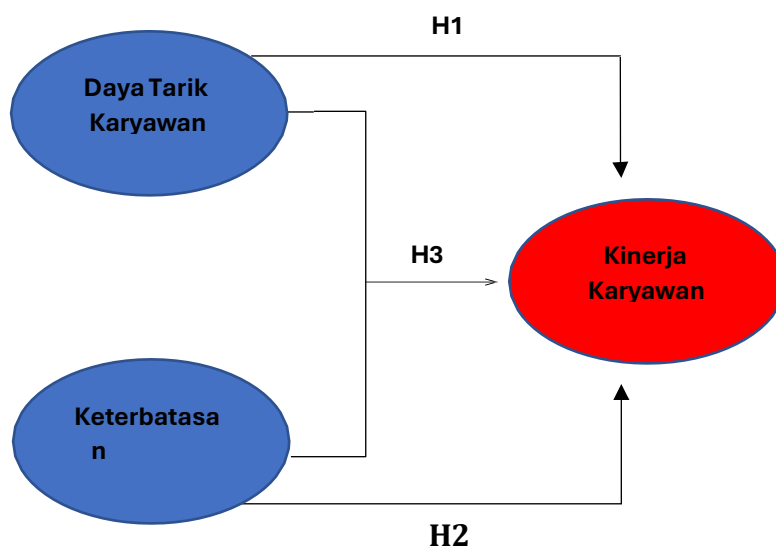
Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Meta-analisis yang dilakukan oleh Corbeanu dan Iliescu (2023) menemukan bahwa work engagement berhubungan signifikan dengan job performance, baik pada kinerja tugas maupun kinerja kontekstual. Selain itu, kajian literatur juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih besar, sehingga mampu meningkatkan kualitas dan efektivitas hasil kerja (Kossyva et al., 2023).

### **Pengaruh Daya Tarik Karyawan dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Daya tarik organisasi dan keterlibatan karyawan merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Organisasi yang memiliki tingkat daya tarik tinggi akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Keterlibatan karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara daya tarik organisasi dan keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Albrecht et al. (2015) dan Bakker dan Albrecht (2018) menunjukkan bahwa organisasi yang mampu meningkatkan daya tarik organisasi dan keterlibatan karyawan akan mampu meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi. Hubungan tersebut juga dapat dipengaruhi oleh faktor organisasi lainnya seperti kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem penghargaan yang diterapkan dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dibuatkan kerangka pemikirannya sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

- H1 : Terdapat pengaruh daya tarik karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali Santo Jaya.
- H2 : Terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali Santo Jaya.
- H3 : Terdapat pengaruh daya Tarik karyawan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali Santo Jaya.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian, yaitu daya tarik karyawan, keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan. Sementara itu, metode verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh antarvariabel penelitian. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas (*causal research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas, yaitu daya tarik karyawan ( $X_1$ ) dan keterlibatan karyawan ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Rajawali Santo Jaya yang berjumlah 102 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan tertentu sehingga diperoleh sebanyak 81 responden sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **non-probability sampling** dengan pendekatan **simple random sampling**.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Rajawali Santo Jaya sebagai responden penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dan kajian literatur yang relevan untuk mendukung analisis penelitian.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik **SPSS versi 26** guna memperoleh hasil analisis yang lebih akurat dan sistematis.

#### 4. Hasil Dan Pembahasan Hasil

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Indikator	r Hitung	r tabel	Keterangan
<b>Daya Tarik Karyawan (X1)</b>			
X1.1	0,701	0,2172	Valid
X1.2	0,475	0,2172	Valid
X1.3	0,499	0,2172	Valid
X1.4	0,625	0,2172	Valid
X1.5	0,458	0,2172	Valid
X1.6	0,525	0,2172	Valid
X1.7	0,666	0,2172	Valid
X1.8	0,56	0,2172	Valid
X1.9	0,672	0,2172	Valid
X1.10	0,644	0,2172	Valid
<b>Keterlibatan Karyawan (X2)</b>			
X2.1	0,564	0,2172	Valid
X2.2	0,363	0,2172	Valid
X2.3	0,301	0,2172	Valid
X2.4	0,334	0,2172	Valid
X2.5	0,398	0,2172	Valid
X2.6	0,386	0,2172	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Y.1	0,356	0,2172	Valid
Y.2	0,319	0,2172	Valid
Y.3	0,342	0,2172	Valid
Y.4	0,532	0,2172	Valid
Y.5	0,526	0,2172	Valid
Y.6	0,607	0,2172	Valid
Y.7	0,513	0,2172	Valid
Y.8	0,327	0,2172	Valid
Y.9	0,405	0,2172	Valid
Y.10	0,448	0,2172	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, seluruh indikator pada variabel Daya Tarik Karyawan (X1), Keterlibatan Karyawan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung masing-masing indikator yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,2172. Pada variabel Daya Tarik Karyawan (X1), nilai r hitung berkisar antara 0,458 hingga 0,701, sehingga seluruh 10 indikator dinyatakan valid. Pada variabel Keterlibatan Karyawan (X2), nilai r hitung berada pada rentang 0,301 hingga 0,564, yang juga lebih besar dari r tabel sehingga seluruh 6 indikator dinyatakan valid. Selanjutnya, pada variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai r hitung berkisar antara 0,319 hingga 0,607, yang menunjukkan bahwa seluruh 10 indikator juga memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Daya Tarik Karyawan	0,744	Reliabel
Keterlibatan Karyawan	0,692	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,693	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas batas minimum reliabilitas yaitu 0,60, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Variabel Daya Tarik Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,744, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik. Variabel Keterlibatan Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,692, sedangkan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0,693. Kedua nilai tersebut juga berada di atas batas kriteria reliabilitas, sehingga seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinilai konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang diteliti. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	9,35310896
Most Extreme Differences	Absolute	0,090
	Positive	0,090
	Negative	-0,059
Test Statistic		0,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,099. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ( $0,099 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 81 responden dengan nilai test statistic sebesar 0,090. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, maka data dalam penelitian layak digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut, seperti analisis regresi linear.

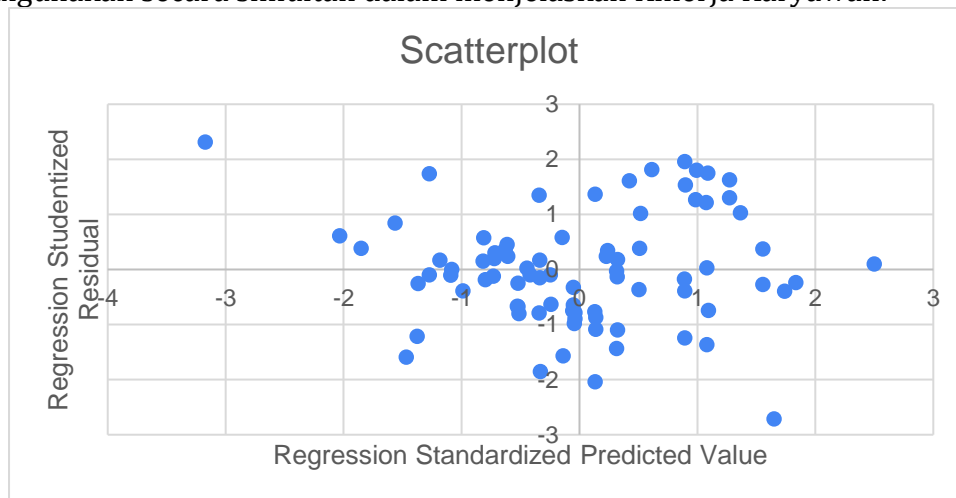
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	Daya Tarik Karyawan	Keterlibatan Karyawan
1	1	2,885	1,000	0,01	0,00	0,01
	2	0,096	5,493	0,21	0,01	0,62
	3	0,020	12,100	0,78	0,99	0,37

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil Collinearity Diagnostics pada model regresi dengan variabel dependen Kinerja Karyawan, diperoleh nilai Condition Index tertinggi sebesar 12,100 pada dimensi ketiga dengan eigenvalue 0,020. Secara umum, indikasi multikolinearitas kuat biasanya muncul apabila nilai Condition Index melebihi 30 serta diikuti oleh proporsi varians yang tinggi ( $\geq 0,90$ ) pada dua variabel independen dalam dimensi yang sama. Pada tabel tersebut terlihat bahwa proporsi varians yang tinggi hanya muncul pada variabel Daya Tarik Karyawan sebesar 0,99, sedangkan variabel Keterlibatan Karyawan hanya sebesar 0,37, sehingga tidak terjadi konsentrasi varians yang tinggi secara bersamaan pada kedua variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas, sehingga variabel Daya Tarik Karyawan dan Keterlibatan Karyawan layak digunakan secara simultan dalam menjelaskan Kinerja Karyawan.



**Gambar 2. Scatterplot**

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan grafik scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value dan Regression Studentized Residual, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu seperti pola mengerucut (funnel), bergelombang, atau pola yang teratur. Sebaran titik juga relatif merata di sepanjang nilai prediksi. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada berbagai nilai prediksi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas dalam model regresi telah terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 5. Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	27,172	4,562		5,956	0,000
	Daya Tarik Karyawan	0,559	0,134	0,535	4,165	0,000
	Keterlibatan Karyawan	-0,027	0,742	-0,005	-0,036	0,971

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linear berganda diatas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 27,172 + 0,559X_1 - 0,027X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Daya Tarik Karyawan

X<sub>2</sub> = Keterlibatan Karyawan

Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta sebesar 27,172 menunjukkan bahwa apabila variabel Daya Tarik Karyawan dan Keterlibatan Karyawan dianggap konstan atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 27,172. Koefisien regresi pada variabel Daya Tarik Karyawan sebesar 0,559 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel tersebut akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,559, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi pada variabel Keterlibatan Karyawan sebesar -0,027 bernilai negatif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel tersebut akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,027, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5 diatas, variabel Daya Tarik Karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 4,165 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t hitung (4,165) > t tabel (1,991) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Daya Tarik Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, variabel Keterlibatan Karyawan memiliki nilai t hitung sebesar -0,036 dengan nilai signifikansi 0,971. Karena |t hitung| (0,036) < t tabel (1,991) dan nilai signifikansi 0,971 > 0,05, maka Keterlibatan Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, secara parsial hanya variabel Daya Tarik Karyawan yang terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 6. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2766,906	2	1383,453	15,419	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6998,452	78	89,724		
	Total	9765,358	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan , Daya Tarik Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 6 Hasil Uji F diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 15,419 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan jumlah responden 81 orang dan jumlah variabel independen 2, maka derajat kebebasan yaitu  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 78$ , sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,11 pada taraf signifikansi 0,05. Karena F hitung (15,419) > F tabel (3,11) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Daya Tarik Karyawan dan Keterlibatan Karyawan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.532 <sup>a</sup>	0,283	0,265	9,47226	1,719

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan , Daya Tarik Karyawan  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary) diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,283 atau 28,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Daya Tarik Karyawan dan Keterlibatan Karyawan mampu menjelaskan variasi perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 28,3%, sedangkan sisanya sebesar 71,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,265 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model, kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan Kinerja Karyawan adalah sebesar 26,5%. Sementara itu, nilai R sebesar 0,532 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berada pada kategori sedang.

## Pembahasan

### Pengaruh Daya Tarik Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa daya tarik karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 4,165 yang lebih besar dari t tabel 1,991 dengan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat daya tarik organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penjelasan dalam *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Blau (1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan didasarkan pada prinsip pertukaran sosial yang bersifat timbal balik. Ketika organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang menarik, menyediakan peluang pengembangan karir, serta memberikan sistem kompensasi yang kompetitif, maka karyawan akan memberikan balasan positif berupa peningkatan komitmen kerja serta kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, daya

tarik organisasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi kerja yang optimal kepada organisasi.

Temuan ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanwar dan Prasad (2016) serta Dabirian et al. (2020) yang menyatakan bahwa employer attractiveness mampu meningkatkan motivasi kerja serta kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki citra positif sebagai tempat kerja yang menarik cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, indikator daya tarik karyawan yang meliputi nilai ekonomi, nilai pengembangan, nilai sosial, nilai minat, serta nilai aplikasi menunjukkan peran penting dalam membentuk persepsi positif karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini juga memperkuat kerangka berpikir penelitian yang menjelaskan bahwa organisasi yang mampu menciptakan daya tarik bagi karyawan akan meningkatkan persepsi positif terhadap tempat kerja, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dalam praktiknya, kondisi tersebut relevan dengan situasi yang terjadi pada PT Rajawali Santo Jaya yang membutuhkan karyawan dengan tingkat produktivitas dan tanggung jawab kerja yang tinggi untuk mendukung kelancaran aktivitas operasional perusahaan di bidang transportasi dan logistik.

### **Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung sebesar  $-0,036$  yang lebih kecil dari  $t$  tabel  $1,991$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,971$ . Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan yang dirasakan oleh karyawan belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Rajawali Santo Jaya.

Secara teoritis, keterlibatan karyawan merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Schaufeli et al. (2006) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan ditandai dengan adanya vigor, dedication, dan absorption dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi biasanya menunjukkan semangat kerja, fokus terhadap pekerjaan, serta komitmen terhadap organisasi yang lebih kuat.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Bakker dan Albrecht (2021) serta Saks (2022) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan kualitas kerja yang lebih baik. Akan tetapi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi tersebut dapat dijelaskan bahwa keterlibatan karyawan tidak selalu secara langsung memengaruhi kinerja apabila tidak didukung oleh faktor organisasi lainnya seperti sistem manajemen kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan dalam organisasi. Dalam sektor transportasi dan logistik, pekerjaan operasional yang bersifat rutin, tekanan kerja yang tinggi, serta tuntutan ketepatan waktu dapat menyebabkan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor sistem kerja dan koordinasi operasional dibandingkan dengan keterlibatan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya.

Temuan ini juga sejalan dengan beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan seringkali dipengaruhi oleh variabel mediasi seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, maupun dukungan organisasi. Dengan demikian, meskipun keterlibatan karyawan merupakan faktor penting dalam perilaku kerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini belum terlihat secara signifikan.

### **Pengaruh Daya Tarik Karyawan dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa daya tarik karyawan dan keterlibatan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F$  hitung sebesar 15,419 yang lebih besar dari  $F$  tabel sebesar 3,11 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan pada PT Rajawali Santo Jaya.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,283 menunjukkan bahwa daya tarik karyawan dan keterlibatan karyawan mampu menjelaskan sebesar 28,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan fenomena yang dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun sistem penghargaan yang diterapkan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung kerangka berpikir yang menjelaskan bahwa organisasi yang mampu menciptakan daya tarik organisasi serta meningkatkan keterlibatan karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam perspektif Social Exchange Theory, organisasi yang memberikan berbagai manfaat kepada karyawan akan memperoleh balasan dalam bentuk peningkatan kontribusi kerja dari karyawan. Ketika karyawan merasakan bahwa organisasi memberikan lingkungan kerja yang menarik dan mendukung perkembangan karir mereka, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kombinasi antara daya tarik organisasi dan keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Albrecht et al. (2015) serta Bakker dan Albrecht (2018) menunjukkan bahwa organisasi yang mampu meningkatkan daya tarik organisasi dan keterlibatan karyawan akan mampu meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi. Selain itu, penelitian oleh Dabirian et al. (2020) juga menemukan bahwa employer attractiveness yang didukung oleh keterlibatan karyawan dapat mendorong peningkatan motivasi kerja dan produktivitas karyawan dalam organisasi.

Dalam industri transportasi dan logistik seperti PT Rajawali Santo Jaya, keberhasilan operasional perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, termasuk meningkatkan daya tarik organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan daya tarik organisasi menjadi faktor yang sangat penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, keterlibatan karyawan tetap menjadi faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi meskipun dalam penelitian ini pengaruhnya belum terlihat signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sektor transportasi dan logistik.

## **5. Kesimpulan**

1. Daya tarik karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat daya tarik organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.
2. Keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan dalam penelitian ini belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Rajawali Santo Jaya.
3. Daya tarik karyawan dan keterlibatan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 15,419 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,11 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,283 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 28,3%, sedangkan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## **Implikasi Penelitian**

1. Implikasi manajerial.  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa daya tarik organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan daya tarik organisasi melalui berbagai kebijakan sumber daya manusia, seperti penyediaan sistem kompensasi yang kompetitif, peluang pengembangan karir yang jelas, lingkungan kerja yang kondusif, serta hubungan kerja yang harmonis. Upaya tersebut dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap organisasi sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal.
2. Implikasi teoritis.  
Hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap Social Exchange Theory yang menjelaskan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan didasarkan pada prinsip pertukaran sosial yang bersifat timbal balik. Ketika organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan memberikan manfaat bagi karyawan, maka karyawan akan memberikan respon positif dalam bentuk peningkatan kinerja kerja. Temuan ini juga memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia khususnya terkait pengaruh daya tarik organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada sektor transportasi dan logistik.
3. Implikasi bagi penelitian selanjutnya.  
Nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa sebesar 71,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu,

penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago Business Press. <https://doi.org/10.4135/9781506315218>
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7–35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Albrecht, S. L., Breidahl, E., & Marty, A. (2021). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*, 26(6), 1–18. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2020-0148>
- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2023). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. *Current Psychology*, 42, 6501–6515. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01992-1>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000179>
- Berthon, P., Ewing, M., & Hah, L. L. (2005). Captivating company: Dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising*, 24(2), 151–172. <https://doi.org/10.1080/02650487.2005.11072912>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Cable, D. M., & Turban, D. B. (2003). The value of organizational reputation in the recruitment context: A brand-equity perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(11), 2244–2266. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2003.tb01883.x>
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>

- Corbeanu, A., & Iliescu, D. (2023). The link between work engagement and job performance: A meta-analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 22(3), 111–122. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000321>
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2020). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 14(1), 479–516. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0099>
- Dabirian, A., Kietzmann, J., & Diba, H. (2020). A great place to work!? Understanding crowdsourced employer branding. *Business Horizons*, 63(2), 197–205. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.11.005>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Karatepe, O. M., Aboramadan, M., & Dahleez, K. A. (2023). Does servant leadership foster employees' work engagement and job performance? Evidence from the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(2), 567–586. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2022-0613>
- Kossyva, D., Theriou, G., Aggelidis, V., & Sarigiannidis, L. (2023). Outcomes of engagement: A systematic literature review and future research directions. *Heliyon*, 9(6), e17565. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17565>
- Lievens, F., & Slaughter, J. E. (2016). Employer image and employer branding: What we know and what we need to know. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 407–440. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062501>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.00002.x>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the Job Demands–Resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/003329412111051988>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>

- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands–resources model. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sivertzen, A. M., Nilsen, E. R., & Olafsen, A. H. (2013). Employer branding: Employer attractiveness and the use of social media. *Journal of Product & Brand Management*, 22(7), 473–483. <https://doi.org/10.1108/JPBM-09-2013-0393>
- Tanwar, K., & Prasad, A. (2016). The effect of employer brand dimensions on job application intentions: A study of Indian business schools. *Journal of Business Research*, 69(8), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.01.023>
- Theurer, C. P., Tumasjan, A., Welpe, I. M., & Lievens, F. (2018). Employer branding: A brand equity-based literature review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(1), 155–179. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12121>
- Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). The longitudinal impact of a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164–174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.008>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>