

## PENGARUH SELF EFFICACY DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GEMILANG SEJAHTERA ABADI DI KUTAI TIMUR

Muhammad Wijaya Perkasa<sup>1</sup>, Syaharuddin<sup>2</sup>  
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda  
E-mail: \*mhmmdwijaya31@gmail.com<sup>1</sup>, syaharuddin.y@feb.unmul.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh langsung *self efficacy* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan agroindustri padat karya, yang difokuskan secara spesifik pada karyawan (Afdeling 2) di PT. Gemilang Sejahtera Abadi di Kutai Timur. Sepanjang periode fiskal lalu, perusahaan mengalami penurunan output panen harian yang terdokumentasi, di mana capaiannya merosot hingga 88,58% dari target operasional. Penurunan ini mengindikasikan adanya hambatan psikologis yang belum teratasi di antara personel lapangan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik sampling jenuh berbasis sensus diterapkan untuk mengumpulkan respons dari seluruh 73 karyawan lapangan. *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui SmartPLS 4.1 dijalankan untuk mengevaluasi model pengukuran struktural luar (*outer measurement model*) dan hubungan struktural dalam (*inner structural relationships*). Model luar memenuhi seluruh parameter standar untuk validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Evaluasi struktural menunjukkan nilai prediktif yang moderat ( $R^2 = 0,608$ ), membuktikan bahwa 60,8% varians pada kinerja lapangan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kedua konstruk laten tersebut. Pengujian hipotesis mengonfirmasi bahwa: (1) *Self efficacy* memiliki pengaruh langsung yang kuat, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien= 0,534,  $p = 0,006$ ; dan (2) *Work engagement* secara signifikan memperkuat kinerja secara langsung (koefisien= 0,318,  $p = 0,000$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja operasional dalam aktivitas agribisnis berbasis lapangan sangat bergantung pada keyakinan kognitif individu dan keterikatan emosional terhadap tugas-tugas operasional harian.

### Kata kunci

**Manajemen Agroindustri, Kinerja Karyawan, SEM-PLS, Self Efficacy, Work Engagement**

### ABSTRACT

*This study examines the direct effects of self efficacy and work engagement on employee performance within a labor-intensive agro-industrial setting, specifically focusing on the workers (Afdeling 2) at PT Gemilang Sejahtera Abadi in East Kutai. Over the past fiscal period, the company experienced a documented decline in daily harvest output, dropping to 88.58% of the operational target. This decline indicates unaddressed psychological barriers among field personnel. Utilizing a quantitative approach, a census-based saturated sampling technique was applied to collect responses from all 73 field employees. Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) via SmartPLS 4.1 was executed to evaluate the outer measurement model and inner structural relationships. The outer model satisfied all standard parameters for convergent validity, discriminant validity, and construct reliability. The structural evaluation revealed a moderate predictive relevance ( $R^2 = 0.608$ ), demonstrating that 60.8% of the variance in field performance can be explained concurrently by the two latent constructs. Hypothesis testing confirmed that: (1) Self efficacy exerts a strong, positive, and significant direct effect on employee performance (coefficient= 0.534,  $p = 0.006$ ); and (2) Work engagement significantly strengthens performance directly (coefficient = 0.318,  $p = 0.000$ ). These findings indicate that operational performance in field-based agribusiness activities relies heavily on individual cognitive confidence and emotional attachment to daily operational duties.*

**Keywords**

***Agro industrial Management, Employee Performance, SEM-PLS, Self Efficacy, Work Engagement***

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi modern di era kompetisi global sangat berakar pada kapasitas serta kualitas modal manusianya, yang bertindak selaku perencana sekaligus penggerak utama target-target strategis perusahaan. Dalam koridor industri komoditas kelapa sawit nasional, sumber daya manusia menempati peran hulu sebagai pengungkit utama nilai produktivitas mentah sebelum dialirkan ke proses hilirisasi industri *Crude Palm Oil* (CPO). Sebagai negara produsen minyak sawit terbesar di dunia yang menyerap devisa ekspor hingga puluhan miliar dolar AS, Indonesia menuntut efisiensi tinggi pada aktivitas operasional perkebunan yang didominasi oleh sistem kerja padat karya (*labor-intensive processes*). Di wilayah Provinsi Kalimantan Timur, khususnya Kabupaten Kutai Timur, sektor agribisnis kelapa sawit menjadi jangkar penggerak Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). PT. Gemilang Sejahtera Abadi (GSA), anak perusahaan dari PT Teladan Prima Agro Tbk yang mengelola wilayah operasional terintegrasi, menghadapi dinamika yang kompleks dalam menjaga stabilitas kinerja tenaga kerja lapangan.

Aktivitas perkebunan sawit dicirikan oleh ketergantungan penuh pada tenaga kerja manusia (pemanen) yang langsung bersentuhan dengan target kuantitas harian. Kinerja individu yang dicapai di lapangan seyogianya mencakup dimensi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian target. Berdasarkan rekam data internal operasional unit kerja lapangan Afdeling 2 PT. Gemilang Sejahtera Abadi pada bulan November 2025, terdeteksi fluktuasi penurunan kinerja di mana pencapaian realisasi panen harian merosot ke angka 88,58%—atau setara dengan rata-rata hasil 14,38 ton per hektar kerja dari ambang batas standar ideal perusahaan sebesar 16 ton. Penurunan produktivitas makro ini mengindikasikan adanya disfungsi kinerja mikro di level operasional karyawan lapangan.

Investigasi awal melalui observasi terstruktur dan wawancara eksploratif dengan para pemanen di Afdeling 2 mengungkap bahwa deviasi pencapaian target ini tidak semata-mata dipicu oleh determinan mekanis atau kendala agronomis alamiah. Masalah fundamental justru mengarah pada aspek psikologis internal tenaga kerja. Ditemukan gejala meluasnya skeptisisme diri karyawan terhadap kemampuan fisik mereka dalam menuntaskan kuota panen pada area topografi lahan yang curam, rawan, atau menantang. Di samping itu, penurunan persistensi energi mental kerja tampak dari rendahnya kegairahan operasional, hilangnya konsentrasi selama rentang jam kerja siang hari, serta berkurangnya kebanggaan personal terhadap profesi mereka. Gejala perilaku ini secara teoritis merupakan manifestasi langsung dari rendahnya *self-efficacy* (keyakinan kapasitas diri) dan merosotnya *work engagement* (keterikatan kerja) karyawan terhadap tugas sehari-hari.

*Self efficacy* mengacu pada konstruk kognitif individu mengenai keyakinan atas kapabilitas dirinya dalam mengorganisasikan perilaku demi memenuhi ekspektasi performa kerja yang ditentukan. Sementara itu, *work engagement* mencerminkan keadaan pikiran kognitif-afektif yang positif, penuh energi (*vigor*), pengabdian tinggi (*dedication*), serta konsentrasi penuh (*absorption*) dalam bekerja. Di dalam ruang lingkup penelitian manajemen SDM terdahulu, determinasi kedua variabel psikologis ini kerap kali ditempatkan dalam kerangka mediasi bertingkat menggunakan variabel *job satisfaction* atau *organizational commitment*. Penelitian Ramadhan & Budiono (2023) serta Fauzan et al. (2022) misalnya, menggunakan variabel kepuasan dan komitmen afektif sebagai variabel antara untuk memprediksi kinerja karyawan. Kendati demikian,

model mediasi yang kompleks cenderung menunda formulasi kebijakan intervensi praktis bagi industri perkebunan padat karya yang membutuhkan perbaikan performa kerja secara instan.

Lebih jauh lagi, terdapat kekosongan empiris (*empirical gap*) di mana mayoritas riset perilaku organisasi berbasis kognitif dilakukan pada sektor korporasi perbankan, perhotelan, atau industri jasa perkotaan. Masih sangat terbatas literatur ilmiah yang menguji langsung keterkaitan kausalitas *self efficacy* dan *work engagement* terhadap performa fisik riil para buruh kasar pemanen kelapa sawit di daerah terpencil (*remote area*) seperti Kutai Timur. Atas dasar urgensi fenomena operasional dan *gap* empiris tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara langsung pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan serta pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada unit kerja lapangan Afdeling 2 PT. Gemilang Sejahtera Abadi di Kutai Timur.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Desain penelitian dan identifikasi sampel

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengaplikasikan metode survei eksplanatoris. Populasi institusional dalam riset ini mencakup seluruh tenaga kerja di bawah naungan PT. Gemilang Sejahtera Abadi yang berjumlah total 720 orang. Namun, demi menjawab urgensi fenomena operasional lapangan secara presisi, fokus pengamatan dibatasi secara spesifik pada unit kerja operasional Afdeling 2 yang memiliki populasi sebanyak 73 karyawan lapangan. Mengingat ukuran populasi target yang spesifik dan homogen, teknik penarikan sampel yang diterapkan adalah Sampling Jenuh, di mana totalitas anggota populasi di Afdeling 2 yang berjumlah 73 orang dijadikan responden aktif dalam penelitian ini.

### 2.2 Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data primer dalam riset ini menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarkan secara langsung kepada para responden lapangan. Pengukuran sikap dan respon psikologis diukur menggunakan Skala Likert 5 poin, berkisar dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga skor 5 (Sangat Setuju). Operasionalisasi variabel penelitian dijabarkan sebagai berikut:

- a. Kinerja Karyawan (Y): Diukur melalui 5 butir indikator yang merepresentasikan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian.
- b. Self-Efficacy (X<sub>1</sub>): Diukur menggunakan 3 butir indikator yang mengevaluasi *magnitudo* (besaran), *strenght* (kekuatan), serta *generality* (keluasan)
- c. Work Engagement (X<sub>2</sub>): Diukur melalui 3 butir indikator operasional yang memotret tingkat ketahanan energi fisik dan mental kerja (*vigor*), dedikasi dan antusiasme (*dedication*), serta konsentrasi penuh (*absorption*).

### 2.3 Metode Analisis Data

Pengolahan data empiris dianalisis menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) berbantuan *software* SmartPLS versi 4.1. SEM-PLS dipilih karena memiliki keunggulan kapabilitas dalam mengestimasi model persamaan struktural yang kompleks dengan ukuran sampel relatif kecil (N) tanpa memerlukan asumsi normalitas distribusi data yang ketat. Tahapan evaluasi model statistika dijalankan melalui dua fase utama:

- a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*): Untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten melalui estimasi nilai *Outer Loadings* (>0,70), *Average*

*Variance Extracted / AVE* ( $> 0,50$ ), *Cross Loadings*, serta parameter reliabilitas via *Cronbach's Alpha* ( $> 0,60$ ) dan *Composite Reliability* ( $> 0,70$ ).

- b. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*): Untuk menguji signifikansi hubungan kausalitas dan membuktikan hipotesis melalui estimasi nilai *Path Coefficients*, nilai koefisien determinasi *R-Square* ( $R^2$ ), dan nilai signifikansi statistik melalui metode *Bootstrapping* (di mana kriteria penerimaan hipotesis didasarkan pada nilai *P-value*  $< 0,05$ ).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Karakteristik Demografis Responden

Berdasarkan hasil tabulasi data kuesioner yang terkumpul secara penuh dari 73 responden di unit kerja lapangan Afdeling 2 PT. Gemilang Sejahtera Abadi, profil demografis karyawan terdistribusi secara homogen sebagai tenaga kerja fisik produktif. Seluruh responden (100%) merupakan berjenis kelamin laki-laki, yang selaras dengan karakteristik pekerjaan pemanenan kelapa sawit yang membutuhkan kapasitas kekuatan fisik yang intensif. Dari aspek sebaran usia, mayoritas karyawan berada dalam rentang usia produktif prima antara 25–40 tahun (76,7%), sedangkan sisanya berada di atas 40 tahun. Berdasarkan durasi masa kerja di perusahaan, sebesar 64,3% responden tercatat memiliki pengalaman kerja berkisar antara 3–5 tahun, sementara 35,7% lainnya telah mengabdikan selama lebih dari 5 tahun. Kondisi ini mengindikasikan bahwa subjek penelitian memiliki pemahaman yang matang mengenai ritme operasional, medan lapangan, serta target kerja harian yang dibebankan perusahaan.

#### 3.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan ringkasan kalkulasi statistik deskriptif terhadap jawaban responden yang diolah melalui SmartPLS, diperoleh gambaran sosiologis perilaku karyawan sebagai berikut:

- a. Variabel Kinerja Karyawan (Y): Skor rata-rata (*mean*) tertinggi ditemukan pada indikator ketepatan waktu ( ) dan kemandirian ( ). Hal ini menunjukkan secara deskriptif bahwa karyawan lapangan memiliki komitmen dasar yang baik untuk menuntaskan pekerjaan tepat waktu serta mampu bekerja mandiri di blok kebun masing-masing tanpa pengawasan melekat.
- b. Variabel *Self Efficacy* (X1): Indikator keyakinan penuntasan tugas (SE\_1) memperoleh skor *mean* tertinggi sebesar 4,123. Karyawan mempersepsikan diri mereka memiliki keyakinan awal yang kuat untuk menyelesaikan perintah tugas yang diberikan. Namun, nilai sebaran mengecil pada aspek ketahanan menghadapi kendala topografi ekstrim.
- c. Variabel Work Engagement (X2): Indikator dedikasi (*dedication*) (WE\_2) menorehkan skor *mean* tertinggi sebesar 4,055. Pemanen merasa bangga dengan pekerjaan kelapa sawit yang mereka jalani. Kontras dengan hal tersebut, indikator energi fisik (*vigor*, WE\_ ) dan penyerapan waktu (*absorption*, ) mencatatkan skor terendah yakni 3,411. Fenomena deskriptif ini mendeteksi bahwa lingkungan fisik perkebunan yang menantang dan melelahkan menguras energi fisik pekerja, sehingga mereka belum mampu mencapai level keasyikan psikologis secara totalitas dalam bekerja.

#### 3.3 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

##### a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen dievaluasi dengan meninjau nilai *Outer Loading* dari masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Kriteria ideal mensyaratkan nilai *Outer*

Loading wajib melampaui ambang batas 0,70. Di samping itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap konstruk laten disyaratkan berada di atas batas kritis 0,50.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Konvergen (Outer Loading dan AVE)

**Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Konvergen Outer Loading**

Variabel	X1 ( <i>Self Efficacy</i> )	X2 ( <i>Work Engagement</i> )	Y (Kinerja Karyawan)
X1.1	0.742		
X1.2	0.831		
X1.3	0.885		
X2.1		0.770	
X2.2		0.875	
X3.3		0.722	
Y.1			0.876
Y.2			0.821
Y.3			0.853
Y.4			0.865
Y.5			0.661

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

\*Catatan: Indikator Y.5 sebesar 0,661 ditoleransi untuk tetap dipertahankan dalam model karena nilai AVE konstruk kinerja secara keseluruhan (0,673) sudah melampaui parameter 0,50, sehingga tidak mendistorsi validitas konvergen blok.

**Tabel 2. Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Niali AVE
Kinerja Karyawan	0.671
<i>Self Efficacy</i>	0.675
<i>Work Engagement</i>	0.627

Sumber: Data Diolah Peneliti menggunakan SmartPls 4.1, 2026

Sesuai sajian data pada Tabel 1 dan 2 seluruh muatan indikator laten memiliki nilai *Outer Loading* yang tinggi dan valid. Nilai AVE untuk variabel *Self Efficacy* tercatat sebesar 0,675; *Work Engagement* sebesar 0,627; dan Kinerja Karyawan sebesar 0,671. Karena seluruh nilai AVE memenuhi , maka syarat validitas konvergen model telah terpenuhi secara mutlak.

#### b. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) via *Cross Loading*

Validitas diskriminan diuji untuk memastikan bahwa setiap konstruk laten memuat indikator yang benar-benar unik dan berbeda dari konstruk lainnya dalam model. Pengujian diverifikasi dengan membandingkan nilai *Cross Loading*, di mana nilai korelasi indikator terhadap variabel induknya harus jauh lebih besar daripada nilai korelasi terhadap variabel laten lainnya.

**Tabel 3. Hasil Croos Loading**

Variabel	X1 ( <i>Self Efficacy</i> )	X2 ( <i>Work Engagement</i> )	Y (Kinerja Karyawan)
X1.1	0.742	0.428	0.560
X1.2	0.831	0.569	0.591
X1.3	0.885	0.594	0.669
X2.1	0.532	0.770	0.458
X2.2	0.568	0.875	0.611
X3.3	0.439	0.722	0.495
Y.1	0.615	0.543	0.876

<b>Y.2</b>	0.588	0.600	<b>0.821</b>
<b>Y.3</b>	0.669	0.591	<b>0.853</b>
<b>Y.4</b>	0.653	0.555	<b>0.865</b>
<b>Y.5</b>	0.493	0.417	<b>0.661</b>

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Analisis terhadap matriks *Cross Loading* pada Tabel 3 membuktikan bahwa koefisien korelasi pengelompokan indikator (angka yang dicetak tebal) secara konsisten bernilai paling unggul di dalam blok variabelnya sendiri dibanding terhadap variabel luar. Dengan demikian, model dinyatakan bebas dari isu kontaminasi validitas antar indikator.

### c. Uji Reliabilitas konstruk (*Construct Reliability*)

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan konsistensi dan stabilitas instrumen pengukuran kuesioner. Kriteria pengujian mensyaratkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 disertai capaian nilai *Composite Reliability* > 0.70.

**Tabel 4. Hasil *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha***

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	Keterangan
X1 ( <i>Self efficacy</i> )	0.756	0.767	0.861	Reliabel
X2 ( <i>Work engagement</i> )	0.700	0.722	0.833	Reliabel
Y (Kinerja karyawan)	0.875	0.885	0.910	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan paparan hasil Tabel 4. seluruh variabel laten memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 dan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70. Karena seluruh nilai melampaui batasan minimal *rule of thumb*, maka model pengukuran dinilai memiliki reliabilitas internal yang kokoh dan bebas dari galat pengukuran acak.

### d. Evaluai Model Struktural (*Inner Model*)

Kalkulasi nilai *R-Square* ( $R^2$ ) ditujukan untuk mengukur kapasitas penetrasi dan kekuatan prediksi model struktural dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen (Kinerja Karyawan).

**Tabel 5. *R-Square* ( $R^2$ )**

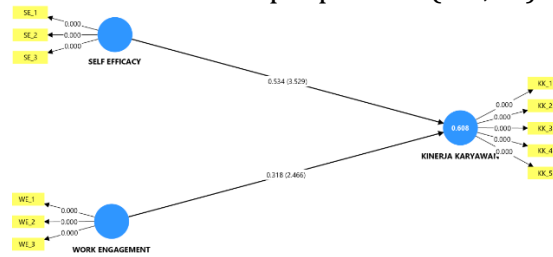
Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Y (Kinerja karyawan)	0.608	0.596

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Hasil analisis struktural pada Tabel 4.5 menyajikan nilai *R-Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,608. Nilai ini mengindikasikan secara empiris bahwa sebesar 60,8% variasi naik-turunnya capaian kinerja karyawan lapangan pada Afdeling 2 PT. Gemilang Sejahtera Abadi secara simultan mampu dijelaskan oleh kombinasi pergerakan variabel *Self-Efficacy* dan *Work Engagement*. Adapun sisa variasi sebesar 39,2% dijelaskan oleh faktor-faktor risiko perilaku atau operasional lainnya di luar model konseptualisasi penelitian ini (misalnya variabel kompensasi fisik, keselamatan kerja harian, kepemimpinan lapangan, atau manajemen rantai pasok pupuk dan lain sebagainya).

### e. Pengujian Hipotesis Kausalitas via Path Coefficients

Pengujian kebenaran hipotesis kausalitas parsial diestimasi melalui prosedur *Bootstrapping* dengan menguji signifikansi nilai *Path Coefficient* dan membandingkan ambang batas signifikansi *P-values* terhadap alpha 5% ( $< 0,05$ ).



**Gambar 1 Hasil Bootstrapping**

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

## 3. 4 Pembahasan Hasil Analisis

### a. Interpretasi Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Berdasarkan pembuktian statistik pada gambar 1 hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima karena nilai koefisien jalur menunjukkan arah positif sebesar 0,534 disertai nilai *P-value* sebesar 0,000, yang berada jauh di bawah ambang batas signifikansi 0,05 ( $P < 0,05$ ). Temuan ini memberikan konfirmasi ilmiah bahwa variabel *self efficacy* memegang peran krusial sebagai pendorong langsung performa kerja karyawan lapangan PT. Gemilang Sejahtera Abadi. Koefisien positif sebesar 0,534 bermakna bahwa setiap eskalasi linear dari keyakinan kapasitas diri karyawan, maka akan menstimulasi lonjakan capaian kinerja permanen riil secara signifikan sebesar 53,4%.

Hasil ini memberikan bukti kuat bagi keabsahan *Social Cognitive Theory* dari Bandura, yang menyatakan bahwa keyakinan kognitif seseorang mengendalikan intensitas tindakan fisik mereka. Di medan perkebunan kelapa sawit Afdeling 2 Kutai Timur yang memiliki tantangan geografis alamiah, seorang pemanen kelapa sawit dituntut mandiri. Ketika karyawan memiliki tingkat *self-efficacy* yang prima, mereka tidak akan memandang target harian seberat 16 ton sebagai beban psikologis yang mencemaskan, melainkan sebagai tantangan pencapaian performa yang mampu mereka taklukkan. Keyakinan internal ini menggerakkan persistensi fisik, meminimalisir keraguan kognitif saat menghadapi pohon sawit yang terlalu tinggi, dan memacu inisiatif kerja mandiri (KK\_5). Temuan riset ini selaras dengan bukti empiris dari Husain & Santoso (2023) serta Siamita & Ismail (2021) yang menyatakan bahwa penguatan sisi kognitif *self-efficacy* merupakan instrumen tercepat untuk memulihkan penurunan produktivitas pada industri padat karya.

### b. Interpretasi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Berdasarkan hasil estimasi struktural pada Tabel 5, hipotesis kedua (H2) secara legal dinyatakan diterima karena koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,318 dengan perolehan nilai *P-value* sebesar 0,014 ( $< 0,05$ ). Fakta empiris ini mengindikasikan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan. Koefisien sebesar 0,318 mengimplikasikan bahwa peningkatan pengelolaan iklim keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkatkan output performa kerja karyawan sebesar 31,8%.

Penemuan kausalitas ini mendukung penuh model teoretis *Job Demands-Resources* (JD-R). Karyawan lapangan yang memiliki keterikatan kerja yang sehat akan mencurahkan energi fisik prima (*vigor*) dan dedikasi emosional yang tinggi terhadap tugasnya. Meskipun analisis deskriptif mengidentifikasi adanya kelelahan fisik akibat tantangan cuaca dan lanskap perkebunan (ditandai dengan nilai *mean* indikator *vigor* yang rendah) , adanya dimensi dedikasi dan fokus (*dedication*) yang tinggi mampu

mengompensasi kelemahan fisik tersebut. Rasa bangga selaku bagian dari lini terdepan unit bisnis PT Gemilang Sejahtera Abadi memotivasi buruh tani untuk tetap fokus menjaga kualitas jorong buah matang, menekan kontaminasi buah mentah, dan mengejar target pengumpulan harian. Efek dari keterikatan emosional ini menuntun pekerja untuk mengadopsi tingkat efisiensi yang lebih tinggi dalam pemanfaatan waktu kerja harian mereka. Hasil penelitian ini mengonfirmasi temuan Putra & Darmastuti (2021) serta Putri (2022) bahwa organisasi yang sukses menjaga kelekatan psikologis karyawannya akan memperoleh hasil kinerja yang jauh melebihi standar operasional minimum.

#### 4. KESIMPULAN

Berlandaskan pada hasil pengujian model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), serta analisis pembahasan kausalitas melalui program SmartPLS 4.1 terhadap 73 responden lapangan Afdeling 2 PT. Gemilang Sejahtera Abadi di Kutai Timur, penelitian ini merumuskan kesimpulan definitif sebagai berikut:

- a. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin tebal keyakinan kognitif individu atas kapasitas dirinya dalam mengatasi hambatan operasional, maka semakin optimal kualitas, kuantitas, dan kemandirian hasil panen kelapa sawit yang diwujudkankannya.
- b. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Tingginya iklim keterikatan emosional yang tecermin dari rasa bangga dan dedikasi profesi terbukti bertindak sebagai stimulator yang mendongkrak persistensi energi kerja karyawan di lapangan demi tercapainya target harian perusahaan.
- c. Model struktural memiliki kapasitas eksplanatori yang moderat ( $R^2 = 0,608$ ). Kolaborasi konstruk psikologis *self efficacy* dan *work engagement* mampu mengendalikan dan menjelaskan variasi performa kerja karyawan lapangan sebesar 60,8%, sementara sisa variasi sebesar 39,2% dikontrol oleh variabel-variabel lain di luar model riset ini.

#### 5. SARAN

- a. Penguatan Variabel *Self-Efficacy*: Guna mengatasi keraguan kapasitas fisik pekerja pada area panen dengan topografi lahan yang sulit, manajemen disarankan untuk menggeser sistem pengawasan dari model instruktif-konstan menjadi model *peer-coaching* (bimbingan rekan sejawat senior yang berpengalaman). Pelatihan penguasaan alat panen ergonomis terbaru perlu diselenggarakan secara reguler untuk meningkatkan ekspektasi keberhasilan (*magnitude*) tugas pemanen.
- b. Intervensi Variabel *Work Engagement*: Mengingat indikator energi fisik (*vigor*) dan keasyikan kerja (*absorption*) terdeteksi berada pada tingkat rendah akibat kelelahan fisik, manajemen disarankan untuk melakukan perbaikan fasilitas *job resources* di lapangan. Langkah nyata dapat ditempuh melalui optimalisasi rotasi jadwal kerja lapangan yang adil, penyediaan suplai nutrisi/suplemen kesehatan tambahan gratis saat siang hari, serta pemberian insentif bonus finansial spontan (*spot bonuses*) langsung di tempat penimbangan hasil panen (TPH) bagi pekerja yang berhasil memotong buah melampaui target harian.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Ahwardzy, M. A. (2024). Fiqh Siyasah; Konsep, Sejarah, dan Dinamika Perkembangannya. *Siyasah: Jurnal Hukum Islam*.
- Amiruddin. (2020). Amanah dalam perspektif Al-Qur'an (Analisis tafsir tematik QS. Al-Ahzab/33:72 dan QS. An-Nisa/4:58). *Mudarrisuna: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 10(2), 835-856.
- Anton, F. (2010). Menuju Teori Stewardship Manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, 1(2), 61-80.
- Aprilya, P. K., & Tohawi, A. (2024). Implementasi Prinsip Syura dalam Sistem Pemerintahan Daerah. *Islamic Law: Jurnal Siyasah*.
- Arifin, Muhamad Zainul. Tindak Pidana Korupsi Kerugian Ekonomi dan Keuangan Negara (Perspektif Hukum dan Praktik). *PT. Publica Indonesia Utama*, 2024.
- Fauzi, M. I., & dkk. (2021). Konsep amanah dalam perspektif Al-Qur'an. *Irfani: Jurnal Riset dan Pengabdian Sains Sosial dan Humaniora Islam*, 2(1), 1-15.
- Hamzani, A. I., & Aravik, H. (2021). Politik Islam: Sejarah dan Pemikiran. Pekalongan: *PT Nasya Expanding Management*.
- Hartanti, Evi. Tindak Pidana Korupsi. *Sinar Grafika*, 2023.
- Irawan, D., & Tohir, A. (2025). Konsep Harokah Islamiyah dalam politik Islam. *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)*, 3(1), 43-50.
- Mardiasmo. (2006). Pewujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance. *Jurnal Akuntansi Pemerintahan*, 2, 1-17.
- Musafir, and Mohammad Dewa Ruci Septiano Mandieta. "Tinjauan Fikih Siyasah Kewenangan Penanganan Tindak Pidana Korupsi di Indonesia: Analisis Kewenangan Kepolisian, Kejaksaan, dan Komisi Pemberantasan Korupsi." *Jurnal Al-Ahkam*, vol. 6, no. 1, 2024.
- Noor, R. S. (2020, Juni). PENDIDIKAN KARAKTER ANTI KORUPSI SEBAGAI BAGIAN DARI UPAYA PENCEGAHAN DINI KORUPSI DI INDONESIA. *Morality: Jurnal Ilmu Hukum*, 6(1).
- Pangestu, Joni Aji. "Penegakan Hukum dalam Kasus Korupsi Politik di Indonesia." *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, dan Humaniora*, vol. 2, no. 8, 2024.
- Raba, M. (2020). Akuntabilitas Konsep dan Implementasi. Malang: *UMM Press*.
- Setiawan, Z., & Irwansyah. (2024). Prinsip-Prinsip Fiqh Siyasah. *Jurnal Cerdas Hukum*, 2(1), 68-75.
- Silviana, Arina, et al. Pendidikan Anti Korupsi. *CV. Gita Lentera*, 2025.
- Sukma, Silvando Rananda. "Tindak Pidana Korupsi di Indonesia: Pendekatan Yuridis Normatif dan Empiris." *JTJ: Jurnal Terekam Jejak*, vol. 3, no. 1, 2025.
- Sutedi, A. (2009). Implikasi Hukum Atas Sumber Pembiayaan Daerah Dalam Kerangka Otonomi Daerah. Bandung: *PT. Rafika Aditama*.