
PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, KOMUNIKASI, PENEMPATAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR MEDAN PETISAH

Dayan Pefri Sibagariang✉, Sondang Ni Bulan Marbun, Jon Henri Purba
Manajemen, Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia
Email: sibagariangdayan276@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of employee engagement, communication, job placement, and job satisfaction on employee performance at the Medan Petisah Regional Public Market Company. The data used in this study are quantitative descriptive data. The data analysis method employed is multiple linear regression analysis. This study uses a quantitative approach with a saturation sampling technique targeting all employees who constitute the study population. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that employee engagement, communication, job placement, and job satisfaction each have a positive and significant effect on employee performance. Collectively, these four variables also have a significant effect on employee performance. An Adjusted R-Square value of 0.649 indicates that 64.9% of the variation in employee performance can be explained by the four research variables, while the remaining 35.1% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: *Employee Engagement, Communication, Job Placement, Job Satisfaction, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh employee engagement, komunikasi, penempatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan Petisah. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh karyawan yang menjadi populasi penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement, komunikasi, penempatan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, keempat variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,649 menunjukkan bahwa 64,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel penelitian, sedangkan 35,1% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: *Employee Engagment, Komunikasi, Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan factor penting dalam menentukan keberhasilan operasional suatu organisasi, termasuk perusahaan Uum Daerah Pasar Medan Petisah. Sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pasar tradisional, pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan

efektivitas kinerja karyawannya. Tingkat kinerja karyawan yang optimal akan mendorong tercapainya target organisasi. Namun demikian, hasil pra-survey menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan Petisah masih belum mencapai tingkat yang optimal, ditandai dengan rendahnya ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, serta pencapaian target kerja.

Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan adalah *employee engagement*. Karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, antusiasme, serta rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. Namun, hasil pra-survey mengindikasikan bahwa *employee engagement* di perusahaan masih rendah, khususnya terkait kenyamanan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta kurangnya apresiasi terhadap karyawan. Selain itu, komunikasi internal juga berperan besar terhadap efektivitas kerja. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah mampu mendukung kelancaran arus informasi sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif.

Hasil pra-survey memperlihatkan bahwa komunikasi di perusahaan masih belum optimal, antara lain karena penyampaian informasi mendadak, komunikasi satu arah, karyawan untuk memberikan masukan. Faktor penting lainnya adalah penempatan kerja. Penempatan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dan latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Namun, berdasarkan temuan pra-survei, beberapa karyawan ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kompetensi mereka, sehingga menghambat hasil kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan motivasi dan komitmen karyawan. Pada perusahaan ini, kepuasan kerja masih rendah akibat ketidaksesuaian kompensasi, kurangnya kesempatan pengembangan karir, serta minimnya pengakuan terhadap hasil kerja.

Meskipun hubungan antara *employee engagement*, komunikasi, penempatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dikaji, hasil penelitian terdahulu belum sepenuhnya menunjukkan temuan yang seragam. Perbedaan objek penelitian, karakteristik organisasi, lingkungan kerja, serta karakteristik responden memungkinkan munculnya perbedaan kekuatan pengaruh dari masing-masing variabel terhadap kinerja. Selain itu, kajian yang menguji keempat faktor tersebut secara simultan pada konteks perusahaan daerah yang mengelola pasar tradisional masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ruang penelitian untuk menguji kembali hubungan antarkonstruksi dalam konteks Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan Petisah.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris dengan menyajikan model yang mengintegrasikan *employee engagement*, komunikasi, penempatan kerja, dan kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam menentukan prioritas kebijakan sumber daya manusia yang paling relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Employee Engagement

Employee engagement merupakan tingkat keterlibatan emosional, komitmen, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa employee engagement mencerminkan keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individu dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung bekerja lebih optimal, bertanggung jawab dan menunjukkan kinerja yang stabil. Factor – factor yang memengaruhi employee engagement antara lain lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja, pelatihan, kompensasi, serta kebijakan organisasi (Lina, 2019). Keterlibatan karyawan yang baik akan meningkatkan energi, dedikasi, serta fokus dalam bekerja (Schaufeli & Bakker dalam Zamralita, 2017). Pengaruh terhadap kinerja: karyawan yang engaged akan bekerja melebihi standar, memiliki motivasi tinggi, serta menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi berperan penting dalam menyampaikan Informasi, instruksi, dan koordinasi antar karyawan. Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa komunikasi mencakup proses penyampaian ide, pesan, dan informasi agar dapat dipahami dengan tepat oleh penerima. Komunikasi yang efektif mencakup kemudahan memperoleh informasi, kejelasan pesan, efektivitas proses komunikasi, serta perubahan sikap positif penerima (Mangkunegara, 2017; Ruck & Welch, 2012). Pengaruh terhadap kinerja: komunikasi yang baik, meminimalkan kesalahan kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan meningkatkan kolaborasi, sehingga dampak langsung pada efektivitas kinerja karyawan.

Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah proses menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan, pendidikan, dan pengalaman mereka. Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa kecocokan antar individu dan pekerjaannya akan memengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja. Penempatan kerja yang tepat dipengaruhi oleh pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan, pengalaman, serta kecocokan tuntutan jabatan (Suwanto, 2018). Pengaruh terhadap kinerja: penempatan yang sesuai akan meningkatkan kepercayaan diri, karyawan, meminimalkan kesalahan, dan mempercepat penyelesaian tugas, sehingga meningkatkan kinerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul akibat penilaian terhadap aspek- aspek pekerjaan (Hasibuan, 2017). Faktor- factor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain kesempatan berkembang, gaji, kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan kenyamanan kerja (Sutrisno, 2019). Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, memiliki loyalitas tinggi, dan menunjukkan perilaku kerja yang produktif. Pengaruh terhadap kinerja: Kepuasan kerja meningkatkan motivasi dan komitmen sehingga berdampak positif pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Kinerja Kayawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta faktor internal organisasi.

Secara konseptual, employee engagement dapat meningkatkan kinerja karena keterikatan emosional dan kognitif terhadap pekerjaan mendorong karyawan memberikan usaha yang lebih besar dalam penyelesaian tugas. Demikian pula, komunikasi yang efektif mengurangi kesalahan informasi dan memperkuat koordinasi kerja. Kesesuaian penempatan kerja memungkinkan kompetensi karyawan digunakan secara optimal, sedangkan kepuasan kerja mendorong motivasi dan sikap positif terhadap pekerjaan. Dengan demikian, keempat faktor tersebut secara teoritis memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, hubungan antar variabel dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3: Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan
- H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H5: Employee engagement, komunikasi, penempatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh employee engagement, komunikasi, penempatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan Petisah.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan Petisah. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Oleh karena itu, artikel perlu mencantumkan secara eksplisit jumlah populasi, jumlah kuesioner yang disebar, jumlah kuesioner yang kembali, serta jumlah data yang dinyatakan layak untuk dianalisis." Catatan: angka jumlah responden harus diisi berdasarkan data penelitian asli, jangan ditambahkan berdasarkan asumsi.

Jenis Data: Data primer melalui kuesioner, dan data sekunder melalui dokumen perusahaan.

Metode Pengumpulan Data: Dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1–5.

Variabel Penelitian:

X1: Employee Engagement

X2: Komunikasi

X3: Penempatan Kerja

X4: Kepuasan Kerja

Y: Kinerja Karyawan

Employee engagement diukur melalui indikator keterlibatan, dedikasi, antusiasme, dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Komunikasi diukur berdasarkan keterbukaan informasi, kejelasan pesan, kemudahan memperoleh informasi, dan komunikasi dua arah. Penempatan kerja diukur berdasarkan kesesuaian pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan dengan pekerjaan. Kepuasan kerja mencakup kepuasan terhadap pekerjaan, kompensasi, hubungan kerja, kesempatan pengembangan, dan kondisi kerja. Kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan menyelesaikan tanggung jawab.” Indikator ini perlu disesuaikan kembali dengan instrumen asli yang benar-benar digunakan.

Uji Instrumen: Uji validitas dan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik: Normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

Analisis Data:

Regresi linear berganda

Uji t (parsial)

Uji F (simultan)

Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Employee Engagement

Uraian	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Variabel X1	X1.1	0,944	0,361	Valid
	X1.2	0,944	0,361	Valid
	X1.3	0,944	0,361	Valid
	X1.4	0,820	0,361	Valid
	X1.5	0,604	0,361	Valid
	X1.6	0,448	0,361	Valid
	X1.7	0,944	0,361	Valid
	X1.8	0,944	0,361	Valid
	X1.9	0,944	0,361	Valid
	X1.10	0,604	0,361	Valid

Variabel X2	X2.1	0,565	0,361	Valid
	X2.2	0,735	0,361	Valid
	X2.3	0,415	0,361	Valid
	X2.4	0,715	0,361	Valid
	X2.5	0,504	0,361	Valid
	X2.6	0,674	0,361	Valid
	X2.7	0,674	0,361	Valid
	X2.8	0,586	0,361	Valid
	X2.9	0,378	0,361	Valid
	X2.10	0,425	0,361	Valid
Variabel X3	X3.1	0,790	0,361	Valid
	X3.2	0,859	0,361	Valid
	X3.3	0,739	0,361	Valid
	X3.4	0,723	0,361	Valid
	X3.5	0,651	0,361	Valid
	X3.6	0,739	0,361	Valid
	X3.7	0,859	0,361	Valid
	X3.8	0,790	0,361	Valid
Variabel X4	X4.1	0,778	0,361	Valid
	X4.2	0,758	0,361	Valid
	X4.3	0,651	0,361	Valid
	X4.4	0,725	0,361	Valid
	X4.5	0,619	0,361	Valid
	X4.6	0,584	0,361	Valid
	X4.7	0,650	0,361	Valid
	X4.8	0,571	0,361	Valid
	X4.9	0,667	0,361	Valid
	X4.10	0,521	0,361	Valid
Variabel Y	Y.1	0,670	0,361	Valid
	Y.2	0,886	0,361	Valid
	Y.3	0,606	0,361	Valid
	Y.4	0,840	0,361	Valid
	Y.5	0,745	0,361	Valid
	Y.6	0,723	0,361	Valid
	Y.7	0,679	0,361	Valid
	Y.8	0,797	0,361	Valid
	Y.9	0,848	0,361	Valid
	Y.10	0,768	0,361	Valid

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa uji validitas keseluruhan layak dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Reliabilitas

Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan teknik pengukuran reliabilitas Cronbach Alpha. Berikut hasil uji reliabilitas setiap variable

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Employee Engagement	0.956	10	Reliabel
Komunikasi	0.855	10	Reliabel
Penempatan Kerja	0.934	8	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.901	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.939	10	Reliabel

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 6, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yaitu employee engagement sebesar 0,956, komunikasi sebesar 0,855, penempatan kerja sebesar 0,934, kepuasan kerja sebesar 0,901, dan kinerja karyawan sebesar 0,939. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.382	.882		25.374	.000
	Employee Engagement	.065	.009	.289	6.879	.000
	Komunikasi	.154	.015	.421	10.064	.000
	Penempatan Kerja	.034	.015	.093	2.258	.025
	Kepuasan Kerja	.190	.016	.498	11.951	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Tabel 7 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 22,382 + 0,065X_1 + 0,154 X_2 + 0,034 X_3 + 0,190 X_4$$

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 22,382 + 0,065X_1 + 0,154X_2 + 0,034X_3 + 0,190X_4$. Koefisien positif pada seluruh variabel menunjukkan bahwa peningkatan employee engagement, komunikasi, penempatan kerja, dan kepuasan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,190 merupakan koefisien tidak terstandarisasi terbesar, sedangkan berdasarkan standardized beta, kepuasan kerja juga menunjukkan pengaruh relatif paling kuat dengan nilai $\beta = 0,498$.

Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa seluruh variabel independen employee engagement, komunikasi, penempatan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.382	.882		25.374	.000
	Employee Engagement	.065	.009	.289	6.879	.000
	Komunikasi	.154	.015	.421	10.064	.000
	Penempatan Kerja	.034	.015	.093	2.258	.025
	Kepuasan Kerja	.190	.016	.498	11.951	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

1. Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425.573	4	106.393	98.193	.000 ^b
	Residual	223.204	206	1.084		
	Total	648.777	210			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Penempatan Kerja, Komunikasi, Employee Engagement

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Keempat variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai Adjusted $R^2 = 0,649$, yang berarti 64,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh employee engagement, komunikasi, penempatan kerja, dan kepuasan kerja. Sisanya 35,1% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,065, standardized beta sebesar 0,289, dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dalam konteks Perusahaan

Umum Daerah Pasar Medan Petisah, keterlibatan tersebut dapat tercermin melalui kesediaan karyawan memberikan usaha lebih besar, rasa memiliki terhadap organisasi, serta komitmen dalam menyelesaikan tanggung jawab. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Temuan penelitian ini sejalan dengan Neuber et al. (2022) yang melalui meta-analisis menemukan bahwa work engagement berkorelasi positif dengan task performance.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan standardized beta sebesar 0,421. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas pekerjaan. Penyampaian informasi yang jelas dan tepat waktu membantu karyawan memahami instruksi kerja, mengurangi terjadinya kesalahan, serta mempercepat koordinasi antarbagian. Temuan ini juga relevan dengan fenomena awal penelitian yang menunjukkan masih terdapat permasalahan berupa penyampaian informasi secara mendadak dan komunikasi yang cenderung satu arah. Dengan demikian, perbaikan mekanisme komunikasi internal dapat menjadi salah satu strategi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan Dhone dan Sarwoko (2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pemahaman yang lebih baik terhadap tujuan dan target organisasi.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun memiliki standardized beta paling rendah dibandingkan variabel independen lainnya, yaitu sebesar 0,093. Temuan ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan jabatan tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, tetapi kekuatan pengaruhnya relatif lebih kecil. Secara praktis, perusahaan tetap perlu memastikan bahwa pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan karyawan sesuai dengan posisi yang ditempati karena ketidaksesuaian penempatan berpotensi menurunkan efisiensi dan kualitas penyelesaian pekerjaan, hal ini sesuai dengan temuan Corbeanu dan Iliescu (2023) menunjukkan bahwa employee engagement memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ismiyanti dan Andriyani (2022) yang menunjukkan pentingnya penempatan kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta menunjukkan standardized beta terbesar, yaitu 0,498. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh relatif paling kuat terhadap kinerja dibandingkan employee engagement, komunikasi, dan penempatan kerja dalam model penelitian ini. Karyawan yang

memperoleh pengalaman kerja yang positif, merasa dihargai, memperoleh kompensasi yang sesuai, serta memiliki kesempatan berkembang cenderung menunjukkan motivasi dan komitmen kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja dapat ditempatkan sebagai salah satu prioritas kebijakan manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memperkuat hasil meta-analisis Katebi et al. (2022) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Variabel X terhadap Kinerja

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa employee engagement, komunikasi, penempatan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F sebesar 98,193 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$ menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,649 menunjukkan bahwa 64,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, sedangkan 35,1% lainnya dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan membutuhkan pendekatan yang terintegrasi, yaitu tidak hanya melalui peningkatan keterlibatan karyawan, tetapi juga melalui komunikasi yang efektif, penempatan sesuai kompetensi, dan penciptaan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa employee engagement, komunikasi, penempatan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan Petisah. Berdasarkan nilai standardized coefficient, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh relatif paling kuat terhadap kinerja karyawan, diikuti oleh komunikasi, employee engagement, dan penempatan kerja. Model penelitian mampu menjelaskan 64,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 35,1% lainnya dijelaskan oleh faktor di luar model. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui kebijakan sumber daya manusia yang terintegrasi, khususnya dengan meningkatkan kepuasan kerja, memperbaiki komunikasi internal, memperkuat keterlibatan karyawan, dan memastikan kesesuaian penempatan kerja dengan kompetensi yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- 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/a000316>
- Dhone, M. Y., & Sarwoko, E. (2022). Internal communication and employee performance: The mediating role of motivation. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(2), 255–263. <https://doi.org/10.21067/jem.v18i2.6709>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ismiyanti, I., & Andriyani, D. (2022). Job placement, satisfaction, engagement: Impact on employee performance. *Academia Open*, 7. <https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.3335>
- Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2022). The relationship

- between "job satisfaction" and "job performance": A meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21–42.
<https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lina, N. P. I. M. (2019). Analisis faktor-faktor penentu employee engagement di PT ABC Bandung. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2).
<https://doi.org/10.23887/ekuitas.v7i2.17233>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Nadapdap, K. M., Napitupulu, J., & Pinem, Y. N. (2026). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Keterlibatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 8(2), 306-314.
<https://doi.org/10.36985/eg6etp44>
- Neuber, L., Englitz, C., Schulte, N., Forthmann, B., & Holling, H. (2022). How work engagement relates to performance and absenteeism: A meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 292–315. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1953989>
- Oh, I.-S., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J.-H., Heo, C.-G., & Shin, K.-H. (2014). Fit happens globally: A meta-analytic comparison of the relationships of person–environment fit dimensions with work attitudes and performance across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, 67(1), 99–152. <https://doi.org/10.1111/peps.12026>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Salemba Empat.
- Ruck, K., & Welch, M. (2012). Valuing internal communication; management and employee perspectives. *Public Relations Review*, 38(2), 294–302.
<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2011.12.016>
- Siahaan, C. A., Sinurat, E., Napitupulu, J., & Saragih, R. (2026). The Influence of Psychological Well-Being, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pematangsiantar Branch. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 8(1), 183-193.
<https://doi.org/10.36985/eg6etp44>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Suwatno. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.