Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]
Vol 1 Nomor 3 November 2021, hal : 1-10
ISSN: 2808-6686

Pengaruh Work Engagment Dan Organizational Justice Terhadap Kemampuan Karyawan Pada Pt. Herfinta Farm And Plantation Medan

Aditya Aida Putri

[1]Program Studi Manajemen, [2]Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

email : adityaputri6798@gmail.com

Abstrak

Fenomena yang terjadi mengenai work engagment atau keterikatan kerja disebabkan karena tidak adanya kesempatan mengembangkan diri dan manajemen talenta yang kuang efektif, dan pengambilan keputusan yang tidak melibatkan karyawan cenderung mengakibatkan ketidakadilan didalam perusahaan atau organizational justice.Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work Engagment dan Organizational Justice terhadap kinerja karyawanpada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Herfinta Farm And Plantation Medan. Dengan sampel sebanyak 44 orang.Pada Penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan penyebaran angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS versi 22.00 for windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial diketahui bahwa Work Engagment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan dan Organizational Justicememiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan. Secara simultan diketahui Work Engagment dan Organizational Justice memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Kata Kunci: *Work Engagment, Organizational Justice, Kinerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (Mujiatun, 2011). Sehingga menuntut organisasi dan perusahaan bekerja keras tidak hanya untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kegiatan operasional, tetapi juga dalam hal sumber daya manusia. Lingkungan bisnis dewasa ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis sehingga sangat memerlukan sistem manajemen yang efektif artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah. Seluruh kegiatan oganisasi atau perusahaan sangat terpengaruh dari sumber daya manusia didalamnya, sehingga keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya bergantung pada sumber daya perusahaan tersebut. Perusahaan yang bergantung pada kualitas SDM adalah dibidang perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit (CPO) dan inti sawit.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, namun juga merupakan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi dan perusahaan yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau sebanyak apa dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Salah satu faktor yang penting bagi suatu individu dalam bekerja adalah *Work Enggagment* (Keterikatan Kerja). Keterikatan kerja merupakan komponen psikologis yang sifatnya bukan fisik atau dengan kata lain, belum tentu seorang karyawan akan memiliki sebuah keterikatan kerja meskipun karyawan tersebut telah bekerja lama disuatu perusahaan.

Fakta mengenai tingkat *work engagment* di perusahaan sangat mengejutkan. (Phonthatullah, 2015) pada salah satu survey yang dilakukan Gallup pada karyawan di seluruh dunia di 142 negara menunjukkan bahwa hanya sekitar 13% karyawan yang memiliki keterlibatan dalam bekerja (*engaged*), dengan kata lain sekita 180 juta pekerja di negara yang diteliti secara psikologis memiliki *work engagment* untuk pekerjaan mereka dan memberikan kontribusi yang positif kepada organisasi mereka. Kemudian sekitar 63% pekerja di negara yang diteliti tidak total pada pekerjaannya (*diengaged*), yang berarti mereka tidak memili motivasi dan cenderung memiliki kinerja yang buruk pada pekerjaannya. Sisanya sebanyak 24% karyawan yang memperlihatkan keterlibatan yang tidak berlebiohan(*actively disengaged*), yaitu mereka yang sedikit berkomitmen terhadap perusahaan dan merasa tidak bahagia serta tidak produktif ditempat kerja, sehingga rendahnya tingkat *work engagment*pada kalangan pekerja dunia sangat menghambat keuntungan produktivitas ekonomi dan kualitas hidup di sebagian besar dunia.

Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi, karena dalam *Work Engagment* dua hal tersebut secara penuh telah dilibatkan untuk membentuk suatu hubungan yang penuh arti *Work Engagment* melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya atau dalam kata lain secara total masuk dan berkelut dengan pekerjaan tersebut, sehingga karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang sangat besar terhadap pekerjaannya.(Hayuningtias & Helmi, 2015)*Work Engagment* juga menjadi salah satu kondisi yang dapat

menggambarkan keterlibatan seseorang dalam mencapai performa kinerja yang optimal. Organisasi atau perusahan yang memiliki sumber daya manusia dengan *work engagment* yang tinggi akan mampu mempertahankan dan meningkatkan perfoma meskipun kondisi sekitarnya kurang kondusif.

Adanya keadilan organisasi *(Organizational Justice)* merupakan isu penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Ini memiliki hubungan langsung dengan kinerja para pegawainya. Keadilan organisasi telah didefenisikan sebagai keadilan tempat kerja. Demikian pula dengan keadilan organisasi berarti cara-cara dimana karyawan menentukan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara-cara dimana faktor penentu ini mempengaruhi masalah terkait pekerjaan lainnya. Keadilan organisasi telah dipandang sebagai variabel penting yang berperan besar dalam meningkat kinerja pegawai suatu organisasi dan perusahaan.

PT. Herfinta Farm & PlantationMedan merupakan salah satu organisasi yang bergerak dibidangperkebunan kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit (CPO) dan inti sawit yang mengharuskan setiap karyawan bekerja dengan baik agar dapat meningkatkan efisiensi perusahaan tersebut.PT. Herfinta Farm & PlantationMedan merupakan perusahaan yang telah mendapat persetujuan prinsip usaha perkebunan dari Menteri Pertanian yaitu Cq. Direktur Jendral perkebunan dengan nomor HK. 350/ES/01.95 tanggal 24 Januari 1995 untuk mengelola 3.958.31 H_a lahan yang menanam budidaya kelapa sawit didaereah Labuhan Batu, Sumatera Utara. Oleh sebab ini setiap karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang penuh dengan adanya keterikatan kerja antara karywan dan perusahaan. Begitupun dengan keadilan organisasi, apabila karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil makan karyawan berhak menuntut atas keadilannya.

Sepanjang pengamatan penulis dan keterangan dari beberapa kayawan, fenomena karywan yang merasa tidak memiliki keterikatan kerja itu disebabkan oleh ketidakadilan dalam organisasi tersebut misalnya dalam keadilan inteaksional dimana keadilan tersebut diambil oleh pembuat keputusan (*decision maker)* antar personal dalam organisasi.Uraian diatas memperjelas adanya kesenjangan akan harapan peningkatan kinerja karyawan setelah berbagai upaya dilakukan dengan kenyataan bahwa masih terdapat berbagai masalah yang masih terjadi berkaitan dengan kinerja yang masih belum maksimal. Hal ini mendasari penulit tertarik untuk mengetahui dan menganalisi pengaruh *Work Engagment* dan *Organizational Justice* terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Herfinta Farm And Plantation Medan deng jumlah karyawan sebanyak 77 orang. Dalam teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 44 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu wawancara dengan salah satu pihak yang terkait dan memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer.Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi, kepribadian, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Pernyataan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert. Skala likert merupakan subjekpenelitian yang

dihadapkan pada pernyataan-pernyataan dan para responden diminta untuk mengisi setiap pernyataan yang ada dalam kuisioner.

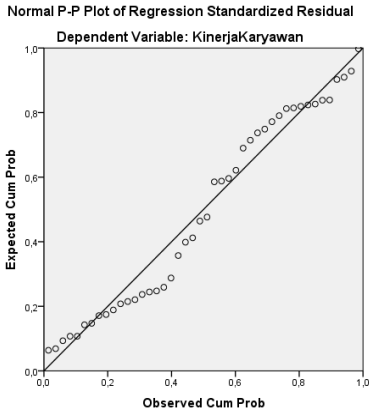
Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis validitas dan realibilitas untuk uji angket. Teknik analisi regresi digunakan untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis ini tergolong dalam kategori model kolektif sehingga akan diperoleh koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, taraf signifikan koefisien, persamaan garis regresi,korelasi antara sesame subvariabel predictor dan sumbangan efektif. Analisis data yang digunakan adalah peralatan Statistik (SPSS/*Statistics for Products and Services Solution Release* 22) pada Windows7.

3. HASIL

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regressi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regressi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan : a) Bila *Tolerence*< 0,1 atau sama dengan VIF > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius, b) Bila *Tolerence*> 0,1 atau sama dengan VIF < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 1.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

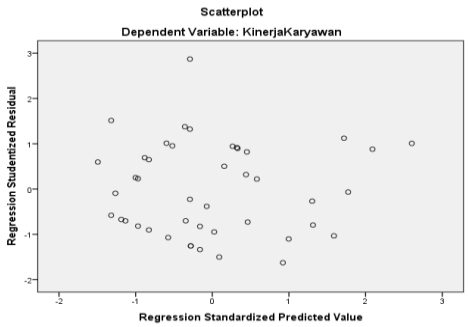
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	WorkEngagment	,997	1,003
	OrganizationalJustice	,997	1,003

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan tabel 1.diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Work Engagment *(*X_1) sebesar 1.003 dan variabel Organizational Justice (X_2) sebesar 1.003. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerence* pada variabel Work Engagment(X_1) sebesar 0,997 dan Organizational Justice (X_2) sebesar 0,997. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heterokedastitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut : a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastitas, b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titk menyebar teratur, maka tidak terjadiheterokedastitas.



Gambar 2.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Bentuk gambar 2.diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.
Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51,924	4,053		12,810	,000
	WorkEngagment	-,241	,065	-,480	-3,702	,001
	OrganizationalJustice	-,156	,066	-,308	-2,376	,022

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan tabel2.dapat disimpulkan bahwa persamaan diatas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagaiberikut:

$$Y = 51{,}924 + 0{,}241\ X_1 + 0{,}156\ X_2$$

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaanregresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

1)Konstanta sebesar 51,924 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawanpada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan akan meningkat.

2)$\beta_1$sebesar 0,241 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila work engagmentmengalami kenaikkan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,241dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3)β_2 sebesar 0,156 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila organizationaljusticemengalami kenaikkan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,156 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.
Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Tabel 3.
Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Kinerja Karyawan	51,924	4,053		12,810	,000
	WorkEngagment	-,241	,065	-,480	-3,702	,001
	OrganizationalJustice	-,156	,066	-,308	-2,376	,022

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Bedasarkan tabel 3. diatas diperoleh t hitung untuk variabel work engagment sebesar 3,702 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (44-2=42), di peroleh t $_{tabel}$ 1,682. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara Work Engagment dengankinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara Work Engagment dengan kinerja karyawan didalam hal ini t $_{hitung}$ = 3,702> t $_{tabel}$ = 1,682. Ini berarti terdapat pengaruhpositid antara Work Engagment dengan kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Bedasarkan tabel diatas diperoleh t $_{hitung}$ untuk variabel organizational justice sebesar 2,376 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (44-2=42), di peroleh t $_{tabel}$ 1,682. Jika t $_{hitung}$> t tabel maka didapat pengaruh antara Organizational Justice dengankinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t $_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara Organizational Justice dengan kinerja karyawan didalam hal ini t hitung = 2,376 > t $_{tabel}$ = 1,682. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara Organizational Justicedengankinerja karyawanpada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Uji F

Hasil pengujian hipotesis secara serempak dapat dilihat pada tabel 4. yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Simultan Signifikan (Uji F)

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	72,329	2	36,165	9,255	,000[b]
Residual	160,216	41	3,908		
Total	232,545	43			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
b. Predictors: (Constant), OrganizationalJustice, WorkEngagment

Dari tabel 4. diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 9,255, untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (44-2-1=41), diperoleh F tabel 3,23 Jika F_{hitung}>F_{tabel} maka didapat pengaruh secara serempakdan berpengaruh antara Work

Engagment (X1) dan Organizaztional Justice (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dalam hal ini F_{hitung}=9,255 > F_{tabel}=3,23.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Hasil Uji Koefisien determinasidapatdilihat pada tabel 6. Sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558[a]	,311	,277	1,97679

a. Predictors: (Constant), OrganizationalJustice, WorkEngagment
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Nilai *Adjust R Square* dalam model regresi PT. Herfinta Farm & Plantation berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel sebesar 0,311. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Work Engagment dan Organizational Justice adalah sebesar 31,1% sementara sisanya yaitu 68,9% dipengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini semuavariabel bebas (work engagment dan organizational justice) memilki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm And Plantation Medan. Penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Work Engagment Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antarawork engagment terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm And Plantation Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,702 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,682 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar 0,000>0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara work engagment terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm And Plantation Medan.

Sejalan dengan penelitian (Lewiuci, Grace & Mustamu, H, 2016), (Fauzi, 2015) work engagment secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin seorang karyawan mau terlibat penuh dalam pekerjaannya dan juga meiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya maka mereka akan menyerap pekerhasilkan kinerja yang sangat baik pula.

Pengaruh Organizational Justice Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Organizational Justice terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,376sedangkan t_{tabel} sebesar 1,682 dan mempunyai angka yang tidak signifikan sebesar 0,022> 0,05 berarti H_0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif antara organizational justice terhadapkinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Sejalan dengan penelitian (Dwi, Sulistyo & Mustaqim, 2016) dan (Kristianto, 2015) Menyatakan bahwa Organizational Justice secara parsial memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadilan organisasi yang

didalamnya meliputi dimensi keadilan prosedural dan distributif mampu mempengaruhi persepsi karyawan yang pada akhirnya akan berujung pada kinerja. Sebagaimana penelitian yang dilakukan (Nugraheni & Wijayanti, Yulia, 2009) Bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding keadilan prosedural, hal itu dibuktikan dengan angka korelasi antara variabel keadilan distributif dan kinerja lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara keadilan prosedural dan kinerja, maka bisa dinyatakan bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel prosedural.

Pengaruh Work Engagment dan Organizational Justice Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Work Engagment dan Organizational Justice terhadapkinerja karyawanpada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapt F_{hitung} sebesar 2,376sedangkant_{tabel} diketahui sebesar. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Work Engagment dan Organizational Justicesecara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanpada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Dalam hal ini *work engagment* dan *organizational justice* itu sendiri merupakan suatu upaya bagi kinerja karyawan untuk memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan, serta menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, setiap manajemen perusahaan selalu berusaha agar karyawan dapat memperhatikan proses komunikasi antar karyawan sesuai dengan pekerjaan, meniliki jiwa keterikatan kerja yang tinggi dalam bekerja akan meghasilkan kinerja yang baik. Begitu pula dengan keadilan organisasi apabila seorang karyawan mendapatkan haknya dalam suatu organisasi maka sudah bisa dipastikan kinerja karyawan tersebut juga akan menghasilkan kinerja yang baik, maka dari itu dengan terpenuhnya hak-hak karyawan maka karyawan juga akan merasakan keterikatan dalam bekerja sehingga organisasi dan perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handoyo, Wahyu & Setiawan, 2017), (Rohman, K, 2018), dapat disimpulkan secara simultan bahwa Work Engagment dan Organizational Justice berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Work Engagment dan Organizational Justice terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herfinta Farm And Plantation Medan sebagai berikut :

Secara parsial diketahui bahwa Work Engagment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan. Secara parsial diketahui bahwa Organizational Justice memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawanpada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.Secara simultan diketahui Work Engagment dan Organizational Justice berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanpada PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

6. REFERENSI

Ardila, I., & Fadhila, N. F. N. (2018). Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Profitabilitas dengan Good Corporate Governance sebagai Variabel Moderating. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, *1*(1).

Ashoer, M., Syahnur, H., & Murdifin, I. (2019). Bagaimana Gaya Hidup mempengaruhi Keputusan Pembelian Tiket Online? *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *20*(1), 52–65. https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2493

Auzi, S. (2015). *Analisis Pengaruh Work Engagment, Organizational Justice, Organizational Commitment dan Burnout Terhadap Kinerja Auditor Internal*.

Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work Engagement : A Handbook of Theory and Research*. Psychology Press.

Colquitt, J, & Corporanzo. (2011). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Irwin.

Dwi, S, W., & Mustaqim, Y. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus. *Jurnal Ekonomi Syariah*, *4*(2), 269–283.

Fadhila, N., & Christiana, I. (2020). ANALISIS KINERJA BANK MUAMALAT (MENGGUNAKAN RASIO KEUANGAN DAN INDEKS MAQASHID SYARIAH). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, *3*(1), 79-95.

Hasibuan. M.S.P (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

HANANI, S. N. Analisis Model Percepatan Pertumbuhan Perbankan Melalui Implementasi Tata Kelola Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Mukhtar Basri.

Handoyo, W. A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, *5*(1).

Hayuningtias, D. R. I., & Helmi, A. F. (2015). Peran Kepemimpinan Otentik terhadap Work Engagment Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mendiator. *Gajah Mada Journal of Phsychology*, *1*(03), 167–179.

INDONESIA, D. S. N. M. U., & RAMADHAN, N. S. ANALISIS PENERAPAN PENARIKAN JAMINAN PEMBIAYAAN BERMASALAH PADA BAITUL MAAL WAT TAMWIL MENURUT.

Kristianto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan. *JMK*, *17*(1), 86–98.

LANGKAT, A. D. K., & LUBIS, M. D. S. ANALISIS EFEKTIVITAS DAN KONTRIBUSI BEA PEROLEHAN HAK ATAS TANAH DAN BANGUNAN TERHADAP PENDAPATAN.

Lewiuci, G, P., & Mustamu, H, R. (2016). Pengaruh Employee Engagment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Jurnal AGORA*, *4*(2), 101–107.

Mangkunegara, A, A, P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Catatan Ke Tujuh*. PT Remaja Rosda Karya.

Mathis, R. ., & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Medan, D. K. Analisis Fungsi Anggaran Sebagai Alat PengawasanPajak Reklame Pada Badan Pengelola Pajak & Retribusi.

MEDAN, K. ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENGELUARAN.

McFarlin, D.B., & Sweeney, P.D. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction With Personal and Organzational Outcomes. *Academy of Management Journal*, *35*(3), 626–637.

Mujiatun, S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *11*(1).

Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice As a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, *36*, 527–556.

Nugraheni, F., & Wijayanti, Y, R. (2009). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja : Studi KasusPada Akademisi Universitas Muria Kudus. *Ekonomi Manajemmen*, *1*(2), 1–13.

Nugroho, D. ., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan Antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan PT Bank Mega Regional Area Semarang. *Psikologi Undip*, *2*(12).

Parker, R. ., & Kohlmeyer, J, M. (2005). Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note. *Accounting, Organizations and Society*, *30*, 357–369.

Phonthatullah, F. (2015). *Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Sumber Daya Pekerjaan, Dan Job Crafting Terhadap Work Engagment*.

Putra, S. (2019). *Pengaruh Net Profit Margin dan Return on Assets terhadap Prcie to Book Value pada Perusahaan sub sektor Perkebunan yang terdaftar di Bursa efek Indonesia Periode 2013-2017* (Doctoral dissertation).

Rohman, K, N. (2018). *Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aksara Solopos*.

Schaufeli, W. B., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire : A Cross- National Study. Journal of Educational and Psychological Measurement*.

Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagment Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, *7*(3), 160–169.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.