

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan (*employee engagement*) telah menjadi fokus utama dalam berbagai penelitian organisasi karena terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Menurut Kurniawati & Raharja (2023) keterikatan karyawan merujuk pada keterlibatan emosional, fisik, dan kognitif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan ini mencerminkan sejauh mana individu secara aktif dan penuh semangat melibatkan dirinya dalam pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang terikat biasanya menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi serta berusaha memberikan kontribusi terbaik.

Zada & Ismael (2023) mencatat organisasi dengan tingkat keterikatan karyawan yang tinggi memiliki *turnover* karyawan yang lebih rendah, absensi yang minim, dan retensi yang lebih baik. Karyawan yang terikat tidak hanya menunjukkan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi tetapi juga memiliki dedikasi yang mendalam terhadap pencapaian tujuan organisasi. Studi Gupta & Sharma (2018) menegaskan karyawan yang terikat lebih fokus, proaktif, dan bersedia mengambil langkah ekstra untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Sejalan dengan temuan tersebut Kwon et al. (2024) menjelaskan keterikatan karyawan berperan sebagai sumber energi secara mental dan fisik yang membantu mendorong peningkatan kinerja secara bertahap. Seiring waktu, hal ini menjadi

pemicu terciptanya pola peningkatan berkelanjutan, yang mendukung pengembangan karyawan serta pencapaian kinerja organisasi secara terus-menerus.

Penelitian lain oleh Mansor et al. (2023) menemukan keterikatan karyawan berkorelasi positif dengan pencapaian tujuan organisasi. Mansor et al. (2023) mencatat karyawan yang memiliki rasa keterhubungan emosional dan profesional yang kuat terhadap pekerjaannya lebih cenderung berkontribusi secara aktif terhadap keberhasilan organisasi. Han et al. (2021) menyoroti pentingnya pekerjaan yang bermakna dalam mendorong keterikatan, menunjukkan tugas yang menantang dan bermakna dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Schaufeli (2002) dalam Gupta & Sharma (2018) keterikatan karyawan adalah suatu kondisi positif, memuaskan, yang berhubungan dengan pekerjaan, dan ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dicirikan oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk berusaha sungguh-sungguh, serta ketekunan meskipun menghadapi kesulitan. *Dedication* merujuk pada keterlibatan kuat dalam pekerjaan yang disertai dengan rasa antusias, kebanggaan, inspirasi, serta tantangan. *Absorption* adalah kondisi ketika seseorang sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaannya, hingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Berbagai teori telah digunakan untuk mendasari studi tentang keterikatan karyawan dan hubungannya dengan kinerja organisasi.

1. *Job Characteristics Theory*

Job characteristics theory dalam Gede & Huluka (2024) menyoroti lima elemen utama dalam pekerjaan variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik yang secara signifikan memengaruhi keterikatan karyawan. Pekerjaan yang dirancang untuk memenuhi elemen-elemen ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan emosional, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil organisasi.

2. *Job Demands-Resources Model*

Job demands-resources model dalam Gede & Huluka (2024) menguraikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan memainkan peran penting dalam mendorong keterikatan. Karyawan yang memiliki sumber daya yang cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan cenderung lebih terikat dan produktif. Model ini juga menyoroti pentingnya sumber daya sosial seperti dukungan dari rekan kerja dan pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

3. *Self-Determination Theory*

Teori penentuan nasib sendiri (*self-determination theory*) dalam Gede & Huluka (2024) menjelaskan keterikatan karyawan dapat dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan lebih cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan.

4. Teori Keterikatan Karyawan (Kahn)

Teori keterikatan karyawan yang dikembangkan oleh Kahn (1990) dalam Gede & Huluka (2024) mendefinisikan keterikatan sebagai kondisi psikologis di mana individu membawa diri secara penuh secara fisik, kognitif, dan emosional ke dalam peran pekerjaan. Dimensi seperti semangat, dedikasi, dan absorpsi menjadi indikator penting keterikatan dalam teori ini.

Dimensi utama keterikatan karyawan mencakup semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*). Ketiga dimensi ini terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, produktivitas, serta keberhasilan organisasi.

1. Semangat (*Vigor*)

Semangat atau *vigor* adalah dimensi keterikatan karyawan yang mencakup energi tinggi, stamina mental, dan keinginan untuk berupaya secara maksimal dalam pekerjaan. Lopez-Zafra et al. (2022) menemukan semangat memberikan dampak signifikan dan positif terhadap kinerja organisasional dengan meningkatkan produktivitas dan inovasi di tempat kerja. Semangat juga dikaitkan dengan tingkat ketahanan karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi. Hal serupa diungkapkan oleh Corbeanu & Iliescu (2023) yang menyatakan karyawan dengan tingkat *vigor* tinggi cenderung menunjukkan inisiatif yang lebih besar serta kemampuan untuk bekerja lebih keras tanpa merasa cepat lelah, yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi mencerminkan keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaan, termasuk perasaan bangga, terinspirasi, dan termotivasi. Jaya & Ariyanto (2021) menyebutkan dedikasi memiliki hubungan langsung dengan peningkatan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat efisiensi dan keberhasilan organisasi. Al-dalahmeh et al. (2018) mengungkapkan dedikasi dalam konteks *employee engagement* didefinisikan sebagai suatu dimensi yang mencerminkan rasa inspirasi, antusiasme, dan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan. Dedikasi mencakup perasaan signifikan, kebanggaan, dan tantangan dalam mencapai tujuan pekerjaan. Karyawan yang mengalami dedikasi cenderung termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi target, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan dengan dedikasi tinggi tidak hanya termotivasi untuk menyelesaikan tugas tetapi juga berkontribusi pada pengembangan ide-ide baru yang mendukung kemajuan organisasi.

3. Absorpsi (*Absorption*)

Absorption menggambarkan kondisi ketika seseorang sangat fokus dan tenggelam dalam pekerjaannya. Individu yang mengalami *absorption* merasa waktu berlalu sangat cepat dan mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan dalam Gupta & Sharma (2018). Temuan serupa disampaikan oleh Wafula & Agoi (2020) yang menjelaskan *absorption* adalah suatu keadaan ketika seseorang sangat terfokus dan menikmati pekerjaannya, hingga merasa waktu

berlalu begitu cepat dan mengalami kesulitan untuk berhenti dari pekerjaan tersebut.

2.2 Kinerja Organisasional

Kinerja organisasional mencerminkan sejauh mana sebuah organisasi mampu mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan secara efisien dan efektif. Kurniawati & Raharja (2023) menyoroti keterikatan karyawan, terutama dalam dimensi semangat, dedikasi, dan absensi sangat berkorelasi dengan peningkatan produktivitas organisasi. Kurniawati & Raharja (2023) menunjukkan organisasi dengan tingkat keterikatan karyawan yang tinggi cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih baik, absensi rendah, dan kepuasan pelanggan yang meningkat. Selain itu, Nabhan & Munajat (2023) menegaskan kinerja organisasional juga dipengaruhi oleh komitmen emosional karyawan, di mana karyawan yang merasa terikat dengan organisasi cenderung memberikan usaha ekstra dalam pekerjaan yang dilakukan. Nabhan & Munajat (2023) mencatat keberhasilan organisasi tidak hanya tergantung pada strategi bisnis, tetapi juga pada tingkat keterlibatan sumber daya manusia.

Kinerja organisasional merupakan indikator utama yang mencerminkan sejauh mana organisasi mampu mewujudkan tujuan strategisnya, baik dalam aspek keuangan maupun operasional. Dalam Al-dalalmeh et al. (2018) kinerja organisasional dibagi menjadi dua dimensi: kinerja *finansial* dan kinerja *non-finansial*. Dimensi *finansial* mencakup indikator seperti profitabilitas perusahaan, *Return on Assets* (ROA), dan nilai tambah per karyawan. Dimensi non-finansial

merujuk pada aspek manajemen pelanggan, reputasi perusahaan, kualitas hubungan dengan pemasok, serta produktivitas dan komitmen karyawan.

Menurut Al-dalahmeh et al. (2018), salah satu faktor utama yang secara signifikan memengaruhi kinerja organisasional adalah *employee engagement*. Keterikatan ini terdiri dari tiga dimensi kunci, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Secara keseluruhan, ketiga dimensi *employee engagement* (*vigor*, *dedication*, dan *absorption*) berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja organisasi, baik secara *finansial* maupun *non-finansial*. Organisasi yang mampu menumbuhkan semangat kerja, membangun rasa bangga terhadap pekerjaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan fokus secara penuh dalam pekerjaannya, akan mendapatkan hasil yang signifikan dalam performa keseluruhan. Pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pada peningkatan keterikatan karyawan menjadi kunci keberhasilan organisasi di tengah persaingan yang dinamis.

Menurut Eko et al. (2018), kinerja organisasional merupakan pencapaian hasil kerja secara menyeluruh yang didasarkan pada indikator-indikator tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh penerapan budaya organisasi, sebab nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dapat menjadi faktor pendorong maupun penghambat efektivitas kerja.

Tenda et al. (2018) mengemukakan kinerja organisasional merupakan ukuran tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah

dirumuskan, baik secara efisien maupun efektif. Kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari proses dan strategi yang digunakan untuk mencapainya.

Zaeni & Kitta (2023) menyatakan kinerja merupakan upaya kolektif individu atau kelompok dalam organisasi untuk melaksanakan peran dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan utama organisasi, dengan tetap menjunjung prinsip etika dan moral. Definisi ini menekankan pada aspek perilaku dan integritas individu sebagai faktor penting dalam membentuk kinerja organisasional secara keseluruhan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian Gede & Huluka (2024) dengan judul "*Effects of Employee Engagement on Organizational Performance*" bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja organisasional di Universitas Negeri Ethiopia. Hasil penelitian menunjukkan dimensi *employee engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational performance*. Karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi cenderung meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan pencapaian tujuan institusi.

Penelitian Mansor et al. (2023) dengan judul "*Employee Engagement and Organizational Performance*" bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara *employee engagement* dan *organizational performance*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara kedua variabel tersebut, di mana karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi cenderung

menunjukkan produktivitas yang lebih baik, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan. Selain itu, penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang mempengaruhi *employee engagement*, seperti kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang transparan, dan adanya peluang pengembangan karier. Penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan *employee engagement*, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan *organizational performance* secara keseluruhan.

Penelitian Kurniawati & Raharja (2023) dengan judul “*The Influence of Employee Engagement on Organizational Performance: A Systematic Review*” bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational performance*. Penelitian ini berfokus pada bagaimana faktor-faktor tertentu dapat memengaruhi tingkat keterlibatan tersebut dan menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan positif *employee engagement* terhadap *organizational performance*, di mana karyawan yang merasa lebih terlibat dalam pekerjaan cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, tingkat kepuasan kerja yang lebih baik, serta komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan. Penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan *employee engagement*, termasuk gaya kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi yang efektif, dan kesempatan untuk pengembangan profesional. Penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan karyawan, yang pada gilirannya akan membawa dampak positif bagi *organizational performance* secara keseluruhan.

Penelitian Shrestha (2019) dengan judul “*Employee Engagement and Organizational Performance of Public Enterprises in Nepal*” bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja organisasional khususnya di sektor publik di Nepal. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi tidak hanya lebih produktif, tetapi juga lebih mampu memahami dinamika sosial di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Keberagaman tenaga kerja (*workforce diversity*) berperan dalam membentuk pengalaman dan komitmen karyawan terhadap organisasi, sekaligus dapat memoderasi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan, terutama dalam organisasi sektor publik. Manajemen diharapkan dapat menerapkan strategi yang mendorong keterlibatan karyawan secara lebih efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian Mishra (2023) dengan judul “*Relational Bibliometric Analysis Between Employee Engagement And Organizational Performance*” bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan *employee engagement* dan *organizational performance*. Penekanan peran faktor-faktor dapat mempengaruhi *employee engagement* tersebut melalui analisis yang mendalam, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel, di mana karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi. Selain itu, penelitian ini juga

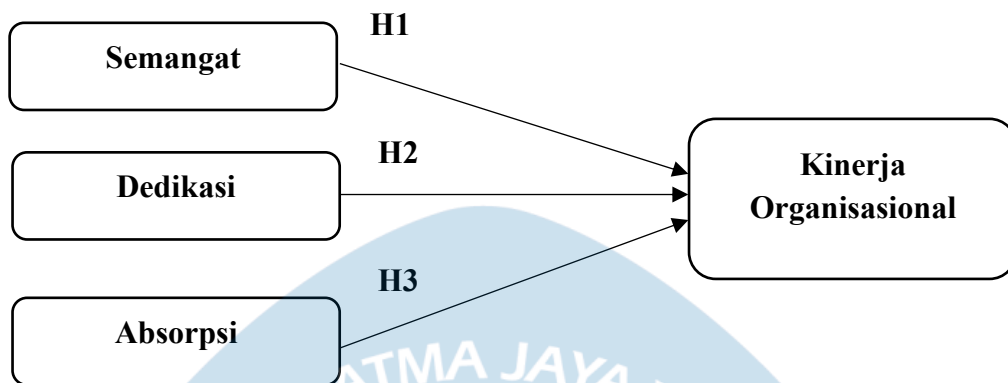
mengidentifikasi sejumlah faktor kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan *employee engagement*, seperti kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terbuka, dan adanya kesempatan untuk pengembangan karier. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *organizational performance* secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam upaya untuk meningkatkan *employee engagement* dan, pada gilirannya, mendorong pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
<i>Effects of employee engagement on organizational performance: case of public universities in Ethiopia</i> - Dawit Udesa Gedela and Admassu Tesso Huluka	Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif, <i>confirmatory factor analysis</i> (CFA), dan path analysis menggunakan <i>structural equation modeling</i> (SEM).	Hasil penelitian menunjukkan <i>vigor, dedication, dan absorption</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. <i>Employee engagement</i> terbukti mendorong peningkatan efektivitas, produktivitas, serta pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan, semakin baik kompetensi sumber daya manusia yang dihasilkan.
<i>Employee engagement and organizational Performance</i> - Farah Ahlami Mansor, Yusri Huzaimi Mat Jusoh, Mimi Zazira Hashim, Norrini Muhammad, Siti Nur Zahirah Omar	Analisis data menggunakan korelasi Pearson guna menilai kekuatan dan arah hubungan linier antara kedua variabel kontinu.	Hasil analisis korelasi Pearson dan rata-rata menunjukkan hubungan signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja organisasi. Temuan ini menegaskan kontribusi positif keterikatan karyawan terhadap kinerja organisasi, menjadi dasar perbaikan dan

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
		pengembangan penelitian di masa depan.
<i>The Influence of Employee Engagement on Organizational Performance: A Systematic Review</i> - Nurul Imani Kurniawati, Edy Raharja	Basis data digunakan dalam <i>Systematic Literature Review</i> (SLR). Data kemudian disaring menggunakan Mendeley dan Microsoft Excel untuk memastikan relevansi artikel yang dianalisis.	Penelitian ini menemukan keterikatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasional. Berdasarkan tinjauan 35 studi. Sembilan faktor utama yang memengaruhi hubungan ini meliputi modal psikologis, kesesuaian pekerjaan, komunikasi, komitmen, motivasi, kepribadian, kepuasan, retensi, dan kinerja. Hasil ini menegaskan peran krusial keterikatan karyawan dalam keberhasilan organisasi.
<i>Employee Engagement and Organizational Performance of Public Enterprises in Nepal</i> - Rupa Shrestha	Survei lapangan dengan pendekatan deskriptif dan analitis dengan statistik deskriptif, korelasi, regresi, serta uji <i>Cronbach's Alpha</i> .	Penelitian di Universitas Tribhuvan menunjukkan hubungan positif antara keterikatan karyawan dan kinerja organisasi. keterikatan karyawan berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja melalui pemahaman isyarat sosial dan pengembangan keterampilan.
<i>Relational Bibliometric Analysis Between Employee Engagement And Organizational Performance</i> – Arjyalopa Mishra dan Sonam Subhadarshini	Pendekatan meta-analitik mensintesis studi empiris dengan model efek acak.	Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan karyawan dan kinerja organisasi. Dampak keterlibatan bervariasi tergantung ukuran dan aspek kinerja, sementara budaya organisasi yang mendukung memperkuat pengaruh positifnya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Semangat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasional, sebagaimana ditemukan oleh Bakker & van Woerkom (2017) yang menyebutkan semangat kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi. Dedikasi menurut Al-dalahmeh et al. (2018) mengungkapkan dedikasi dalam konteks *employee engagement* didefinisikan sebagai suatu dimensi yang mencerminkan rasa inspirasi, antusiasme, dan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan. Penelitian Mansor et al. (2023) menambahkan dedikasi yang tinggi mencerminkan keterlibatan emosional dan kebanggaan terhadap pekerjaan, yang menjadi elemen penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Sementara itu, absorpsi, sebagaimana dijelaskan oleh Han et al. (2021) menunjukkan keterlibatan penuh karyawan dalam pekerjaan dapat mendorong kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan Wafula & Agoi (2020) yang menjelaskan *absorption* adalah suatu keadaan ketika seseorang sangat terfokus dan menikmati pekerjaannya, hingga merasa waktu berlalu begitu cepat dan

mengalami kesulitan untuk berhenti dari pekerjaan tersebut. Secara keseluruhan, ketiga dimensi keterikatan karyawan ini secara kolektif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasional.

2.5 Hipotesis

Teori keterikatan Kahn menyatakan semangat adalah dimensi utama dalam keterikatan karyawan, yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa penuh energi, fokus, dan terhubung dengan pekerjaan dalam Kurniawati & Raharja (2023). Dalam banyak penelitian, semangat yang tinggi di tempat kerja dikaitkan dengan peningkatan produktivitas, komitmen terhadap organisasi, dan pencapaian tujuan yang lebih baik. Lopez-Zafra et al. (2022) menemukan semangat, yang sering disebut sebagai *vigor*, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja organisasional, terutama dalam konteks pendidikan. Lopez-Zafra et al. (2022) mengungkapkan karyawan yang memiliki semangat tinggi cenderung lebih proaktif dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas, yang berujung pada peningkatan efisiensi dan kualitas hasil kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1: Semangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasional pada PT Marel Sukses Pratama.

Mansor et al. (2023) menjelaskan karyawan yang merasa terlibat dan berdedikasi dalam pekerjaannya tidak hanya menunjukkan ketekunan lebih dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga lebih bersemangat untuk meningkatkan kualitas

hasil kerja. Al-dalahmeh et al. (2018) mengungkapkan dedikasi dalam konteks *employee engagement* didefinisikan sebagai suatu dimensi yang mencerminkan rasa inspirasi, antusiasme, dan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan. Dedikasi mencakup perasaan signifikan, kebanggaan, dan tantangan dalam mencapai tujuan pekerjaan. Dedikasi berperan dalam meningkatkan kualitas layanan, inovasi, serta produktivitas dalam organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H2: Dedikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasional pada PT Marel Sukses Pratama.

Absorpsi mencakup sejauh mana karyawan terlibat secara penuh dalam pekerjaan, tidak hanya secara fisik tetapi juga mental dan emosional. Menurut Han et al. (2021) karyawan yang terserap dalam pekerjaan cenderung lebih fokus, kreatif, dan produktif. Karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja dan merasa terhubung secara emosional dengan tujuan organisasi. Penelitian Jaya & Ariyanto (2021) menunjukkan absorpsi yang tinggi di antara karyawan berhubungan langsung dengan peningkatan kualitas kerja dan hasil yang lebih baik. Jaya & Ariyanto (2021) menemukan karyawan yang sangat terserap dalam pekerjaannya lebih cenderung untuk melampaui ekspektasi pekerjaan yang berujung pada peningkatan kinerja organisasional secara keseluruhan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H3: Absorpsi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasional pada PT Marel Sukses Pratama.