BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sektor agroindustri dan perkebunan di Indonesia saat ini tengah mengalami pertumbuhan yang sangat besar (Haryanti *et al*., 2021). Kemajuan di bidang ekonomi, tingginya tuntutan pasar, serta perkembangan teknologi pengelolaan lahan membawa dampak besar pada tingkat persaingan antar perusahaan perkebunan, baik milik negara maupun swasta (Rahmawati *et al*., 2026). Dinamika tersebut menciptakan ketatnya persaingan dalam menjaga stabilitas produksi dan kualitas hasil bumi yang dihasilkan. Perusahaan perkebunan dituntut untuk terus mengoptimalkan pengelolaan seluruh sumber daya yang dimiliki, terutama sektor sumber daya manusia (SDM) yang menjadi penggerak utama operasional perusahaan agar dapat bertahan di tengah persaingan global dan memenuhi target permintaan pasar yang fluktuatif (Malika *et al*., 2025).

Perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan di Indonesia salah satunya adalah PT Rumpun Sari Kemuning I. PT Rumpun Sari Kemuning I dipilih sebagai objek penelitian atas dasar pertimbangan akademis mengenai keselarasan fenomena masalah di lapangan dengan substansi variabel yang diteliti. (Handoko *et al*., 2024) menegaskan bahwa penentuan lokasi penelitian harus bersandarkan pada keberadaan masalah riil yang signifikan agar hasil pengujian model memiliki kontribusi praktis dan

teoretis yang tinggi. Perusahaan ini merupakan representasi nyata dari industri perkebunan padat karya di Indonesia yang berfokus pada pengelolaan serta produksi komoditas, di mana aktivitas utamanya bertumpu pada kinerja lapangan yang berada di bawah kendali Divisi Tanaman. Karyawan operasional pada Divisi Tanaman merupakan ujung tombak bagi PT Rumpun Sari Kemuning I karena mereka yang berinteraksi langsung dengan lahan, melakukan perawatan vegetasi, hingga mengeksekusi proses pemanenan hasil bumi. Kualitas kinerja, dedikasi, serta kontinuitas kerja dari para karyawan operasional tersebut menjadi penentu utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi perusahaan.

Tantangan besar pastinya dihadapi oleh manajemen PT Rumpun Sari Kemuning I dalam menjalankan usahanya, terutama dalam menjaga konsistensi performa pekerja lapangan. Karakteristik pekerjaan di divisi tanaman yang dominan mengandalkan kekuatan fisik dan kondisi lingkungan terbuka menuntut adanya motivasi kerja yang kuat dari dalam diri karyawan. Kontribusi terbaik bagi organisasi atau perusahaan akan diberikan oleh karyawan apabila mereka memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya (Zakaria *et al*., 2025). Sebaliknya, efisiensi operasional di area lahan akan terhambat apabila komitmen dan keterikatan karyawan melemah, yang pada akhirnya dapat menurunkan volume serta kualitas hasil panen Perusahaan (Haryanti *et al*., 2021).

Kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan merupakan definisi dari *Employee Engagement* menuru*t* (Visco & Sen, 2001) yang ditandai dengan adanya tiga dimensi utama, yaitu semangat yang tinggi (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan dalam bekerja (*absorption*). Faktor krusial yang mendorong individu untuk bersedia mengerahkan kemampuan terbaik mereka demi kemajuan organisasi salah satunya adalah *Employee Engagement*. Perilaku kerja yang adaptif, tingkat absensi yang rendah, serta loyalitas yang tinggi terhadap visi perusahaan cenderung ditampilkan oleh karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi (Siswono, 2016).

Fenomena yang menunjukkan belum optimalnya tingkat *Employee Engagement* karyawan operasional Divisi Tanaman justru ditemukan berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak HRD di PT Rumpun Sari Kemuning I. Indikasi perilaku indisipliner berupa keterlambatan kerja karyawan saat memulai operasional di lahan menjadi salah satu permasalahan yang ditemukan di lapangan. Masalah lain yang muncul adalah rendahnya keberanian atau keterbukaan karyawan dalam menyampaikan pendapat, ide, maupun keluhan secara langsung kepada atasan. Kecenderungan pola kerja karyawan yang bersifat apatis memperparah fenomena ini, di mana mereka hanya menjalankan rutinitas sebatas datang, bekerja menggugurkan kewajiban, dan pulang tanpa menunjukkan keterlibatan emosional yang lebih terhadap kemajuan perusahaan.

Gejala rendahnya keterikatan karyawan (*Employee Engagement)* operasional Divisi Tanaman PT Rumpun Sari Kemuning I secara konkret dapat dilihat dari data prasurvei mengenai tingkat keterlambatan dan keaktifan karyawan yang terangkum dalam tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Persentase Rendahnya *Employee Engagement* Karyawan Operasional selama 3 Bulan Terakhir

No	Indikator Masalah Karyawan Operasional	Maret 2026	April 2026	Mei 2026	Tren
1.	Tingkat Keterlambatan Kerja Harian	12%	15%	18%	Meningkat
2.	Tingkat Absensi Tanpa Keterangan (Mangkir)	6%	9%	13%	Meningkat
3.	Persentase Meninggalkan Lahan Kebun Sebelum Waktunya	8%	11%	15%	Meningkat
4.	Persentase Kegagalan Memenuhi Target Tonase Panen	14%	18%	22%	Meningkat

Sumber: Data Absensi dan Laporan Operasional PT Rumpun Sari Kemuning I (diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 1.1 Data tingkat keterlambatan kerja harian menunjukkan peningkatan persentase yang konstan, yaitu berturut-turut sebesar 12% pada bulan Maret, 15% pada bulan April, dan memuncak di angka 18% pada bulan Mei 2026. Lonjakan angka tersebut menjadi alasan mendasar adanya indikasi pelemahan kedisiplinan dan penurunan energi bekerja pada diri buruh harian di lapangan. (Djazilan & Darmawan, 2020) menyatakan bahwa perilaku menarik diri dari lingkungan kerja seperti datang terlambat merupakan cerminan nyata dari hilangnya aspek *vigor*

(semangat dan kekuatan fisik) dalam diri karyawan yang tidak lagi memiliki keterikatan emosional (*disengaged*) terhadap perusahaannya.

Data mengenai angka absensi tanpa keterangan (mangkir) beserta tindakan meninggalkan lahan kebun sebelum waktunya menunjukkan tren yang selaras, di mana persentase kemangkiran melonjak dari 6% menjadi 13% dan perilaku pulang lebih awal naik dari 8% menuju 15% pada akhir bulan Mei 2026. Realitas di lapangan ini menjadi alasan kuat terjadinya fenomena penarikan diri secara fisik (*physical withdrawal*) akibat ketidakmampuan pekerja dalam menyelaraskan diri dengan ritme kerja organisasi. (Winda Ardiani *et al*., 2024) mengemukakan bahwa tingginya angka absensi dan kecenderungan menghindari tanggung jawab sebelum jam operasional berakhir merupakan dampak langsung dari rendahnya tingkat *Employee Engagement*, di mana pekerja secara sadar membatasi pengerahan peran kognitif maupun fisik mereka saat berada di tempat kerja.

Data terkait persentase kegagalan dalam memenuhi target tonase panen menunjukkan deviasi yang kian membesar, dimulai dari angka 14% pada bulan Maret, merangkak ke angka 18% pada bulan April, hingga menyentuh batas tertinggi sebesar 22% pada bulan Mei 2026. Kegagalan pencapaian output kerja harian ini menjadi alasan utama merosotnya produktivitas serta efisiensi operasional pada Divisi Tanaman PT Rumpun Sari Kemuning I. (Djazilan & Darmawan, 2020) mengonfirmasi dalam laporan riset globalnya bahwa unit bisnis atau tim kerja dengan tingkat keterikatan (*engagement*) karyawan yang berada pada level rendah secara konsisten

akan menghasilkan produktivitas yang jauh lebih rendah serta mengalami penurunan profitabilitas hingga mencapai 21% dibanding kelompok kerja yang *engaged*.

Efektivitas komunikasi di dalam perusahaan diduga menjadi faktor penting berikutnya yang memengaruhi tingkat *Employee Engagement*. Proses penciptaan dan pertukaran pesan dalam jaringan hubungan yang saling bergantung untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau dinamis merupakan definisi Komunikasi Organisasi menurut (Polii *et al*., 2019) .Penyelarasan persepsi, penyampaian instruksi kerja secara presisi, sekaligus pembangunan iklim kerja yang harmonis antara pihak manajemen, pengawas lapangan, dan pekerja operasional tentunya berjalan melalui fungsi komunikasi organisasi yang efektif.

Hambatan nyata pada arus informasi di PT Rumpun Sari Kemuning I menjadi alasan utama diangkatnya variabel Komunikasi Organisasi dalam penelitian ini. Seringnya terjadi miskomunikasi dalam koordinasi kerja harian menjadi permasalahan utama, baik secara vertikal antara atasan (kepala) dengan bawahan, maupun secara horizontal antar sesama mandor atau pekerja di lapangan yang di paparkan di dalam tabel berikut.

Tabel 1. 2 Data Pra-Survei: Komunikasi Organisasi.

No	Indikator Komunikasi Organisasi	Kategori Jawaban Responden			Persentase Persepsi Negatif
		Setuju / Sangat Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	
1.	Kejelasan instruksi dan pembagian target panen/rawat	11 orang (36,7%)	3 orang (10,0%)	16 orang (53,3%)	53,3%

No	Indikator Komunikasi Organisasi	Kategori Jawaban Responden			Persentase Persepsi Negatif
		Setuju / Sangat Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	
	harian dari mandor/atasan di lapangan				
2.	Ketersediaan saluran komunikasi yang terbuka bagi karyawan untuk menyampaikan kendala fisik di lahan ke manajemen	8 orang (26,7%)	4 orang (13,3%)	18 orang (60,0%)	60,0%
3.	Kecepatan dan Keterbukaan umpan balik (*feedback*) atasan mengenai evaluasi capaian target tonase karyawan	9 orang (30,0%)	4 orang (13,3%)	17 orang (56,7%)	56,7%
4.	Kelancaran koordinasi dan pertukaran informasi kerja antar-kelompok/tim di dalam blok kebun	12 orang (40,0%)	4 orang (13,3%)	14 orang (46,7%)	46,7%

Sumber: Hasil Observasi Awal Lapangan Divisi Tanaman, 2026

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil studi pendahuluan (*pra-survei*) terhadap 30 orang responden karyawan operasional Divisi Tanaman PT Rumpun Sari Kemuning I menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi masih mengalami kendala yang cukup signifikan di lapangan, yang ditandai oleh dominannya persepsi negatif responden pada seluruh indikator yang diuji. Kendala paling menonjol ditemukan pada ketersediaan saluran komunikasi

terbuka (Indikator 2), di mana sebanyak 18 responden (60,0%) menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju bahwa perusahaan menyediakan fasilitas tersebut, sementara 8 responden (26,7%) menyatakan setuju dan 4 responden (13,3%) memilih ragu-ragu. Hal ini sejalan dengan aspek kecepatan dan keterbukaan umpan balik (*feedback*) dari atasan (Indikator 3) yang dinilai negatif oleh 17 responden (56,7%), berbanding 9 responden (30,0%) yang menilai positif dan 4 responden (13,3%) yang ragu-ragu. Selain itu, kejelasan instruksi kerja (Indikator 1) juga dinilai belum optimal oleh 16 responden (53,3%), sedangkan 11 responden (36,7%) menganggap sudah jelas dan 3 responden (10,0%) menyatakan ragu-ragu. Terakhir, pada dimensi koordinasi dan pertukaran informasi antartim (Indikator 4), sebanyak 14 responden (46,7%) merasakan adanya hambatan di lapangan, sementara 12 responden (40,0%) menilai sudah lancar dan 4 responden (13,3%) menyatakan ragu-ragu.

Secara keseluruhan, temuan ini mengonfirmasi adanya hambatan aliran informasi baik secara vertikal maupun horisontal, sehingga mempertegas keberadaan masalah empiris (*phenomenon gap*) pada variabel Komunikasi Organisasi yang berpotensi menghambat pembentukan keterikatan kerja (*Employee Engagement*) karyawan operasional. Hambatan ini diperparah oleh sistem penyampaian instruksi kerja yang berjalan saat ini karena masih bersifat sangat konvensional dan tradisional, sehingga menyebabkan distribusi informasi penting belum berjalan secara optimal dan berpotensi

menimbulkan kesalahpahaman saat karyawan mengeksekusi pekerjaan di area tanaman.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (M. A. Putra et al., 2021) memperkuat alasan diambilnya variabel Komunikasi Organisasi beserta indikator ketepatan informasi dan koordinasi ini, di mana hasil riset tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (*Employee Engagement)* pada karyawan. Indikator *dedication* dalam *Employee Engagement* dapat dipicu melalui komunikasi yang transparan dan bersahabat dari pihak mandor di lahan, karena hal tersebut membuat buruh operasional merasa dihargai dan memahami arah tujuan kerja mereka dengan jelas.

Beban tugas yang harus diemban oleh karyawan menjadi faktor berikutnya yang secara teoretis berkaitan erat dengan keterikatan karyawan. Aspek-aspek fisik, *psikologis*, sosial, atau organisasi dari sebuah pekerjaan yang memerlukan usaha fisik serta keterampilan yang berkelanjutan merupakan definisi dari *Job Demand* (tuntutan pekerjaan) berdasarkan Teori *Job Demands-Resources (JD-R)* yang dikembangkan oleh (Bakker *et al*., 2023). Stimulus performa dapat dibentuk oleh tuntutan kerja yang berada dalam batas wajar, namun beban *psikologis* yang menguras energi dan memicu kelelahan kerja (*burnout*) berpotensi lahir dari tuntutan pekerjaan yang terlampau tinggi dan eksesif.

Tingkat *Job Demand* yang sangat tinggi dan menguras energi fisik mengonfirmasi fakta lapangan yang dihadapi oleh karyawan operasional pada Divisi Tanaman PT Rumpun Sari Kemuning I. Rincian beban tugas riil yang dihadapi karyawan di area kebun dapat dilihat pada table 1.2 berikut:

Tabel 1.3 Standar Beban Kerja Eksisting Karyawan Operasional Divisi Tanaman

No	Dimensi Beban Kerja	Standar/Kuota Eksisting	Batas Waktu Fisik
1.	Target Panen Harian	5 - 8 ton per hari	Durasi 8 Jam Kerja
2.	Waktu Istirahat	Jeda 1 Jam saja	Tengah Hari
3.	Metode Pengawasan	Ketat oleh Mandor	Full Time di Lahan

Sumber: Hasil Observasi Awal Lapangan Divisi Tanaman, 2026

Pada Tabel 1.3 terlihat tingginya tekanan waktu (*time pressure*) yang dirasakan pekerja terlihat jelas dari kondisi fisik lapangan yang ekstrem serta target kuantitatif seberat 5 hingga 8 ton per hari. Gaya komunikasi sebagian mandor yang cenderung kaku dan menekan saat menyampaikan target atau melakukan pengawasan memperparah masalah ini, sehingga meningkatkan beban stres *psikologis* karyawan.Tentunya beban *psikologis* pekerja akan mempengaruhi hasil panen yang selalu menurun dan tidak memenuhi target seperti yang tersaji pada tabel berikut.

Tabel 1. 4 Data Pra-Survei Hasil Panen 1 Bulan

Periode Kerja	Jumlah Hari Kerja	Target Panen (Ton)	Realisasi Panen (Ton)	Defisit / Selisih (Ton)	Persentase Kegagalan Target (%)
Minggu I	6 Hari	40,0	34,0	6,0	15,0%
Minggu II	6 Hari	40,0	33,0	7,0	17,5%
Minggu III	6 Hari	40,0	31,0	9,0	22,5%
Minggu IV	7 Hari	45,0	33,0	12,0	26,7%
Total (1 Bulan)	25 Hari	165,0	131,0	34,0	20,6%

Sumber: Hasil Observasi Awal Lapangan Divisi Tanaman, 2026

Tabel 1.4 ini menunjukkan akumulasi hasil panen bulanan (25 hari kerja) yang mengalami defisit produksi sebesar 34,0 ton (20,6%) dari total target 165,0 ton. Tren kegagalan target yang terus meningkat dari Minggu I (15,0%) hingga Minggu IV (26,7%) menjadi bukti empiris (*phenomenon gap*) penurunan produktivitas dan keterikatan kerja (*employee engagement*) karyawan operasional. Penerapan standar durasi kerja 8 jam dengan jeda istirahat 1 jam pada tengah hari yang secara normatif dianggap wajar bagi pekerja kantoran berubah menjadi beban yang sangat ekstrim ketika diimplementasikan pada buruh operasional perkebunan kelola lahan.

Aktivitas pemanenan dengan kuota mencapai 5 sampai 8 ton per hari menuntut pengeluaran energi metabolik yang sangat tinggi di bawah paparan tekanan panas (*heat stress*) lingkungan terbuka secara konstan. Tarwaka (2015) dalam prinsip ergonomi menegaskan bahwa pekerja fisik berat di area terbuka memerlukan waktu pemulihan fisiologis yang lebih sering dan fleksibel guna mengembalikan denyut jantung serta suhu inti tubuh ke batas aman, sehingga durasi istirahat tunggal selama 1 jam dinilai tidak memadai untuk mencegah kelelahan kronis (*fatigue*). Situasi fisik yang terkuras ini diperparah oleh metode pengawasan ketat mandor secara penuh (*full time*) di lapangan yang secara psikologis merampas otonomi buruh untuk mengambil jeda istirahat pendek (*micro-breaks*) demi mengurai penumpukan asam laktat pada otot.

Analisis mengenai pengaruh tuntutan fisik dan tekanan target harian terhadap *psikologis* pekerja lapangan menjadi tujuan utama dimasukkannya

variabel *Job Demand* ini ke dalam penelitian. Pengaruh negatif terhadap tingkat *Employee Engagement* karena adanya pemicu kelelahan fisik akut ditunjukkan oleh hasil penelitian terdahulu dari (Dhevi Dadi Kusumaningtyas *et al*., 2024). Hasil yang berbeda justru dipaparkan oleh temuan (Zakaria *et al*., 2025) di mana keterikatan kerja terkadang meningkat akibat tuntutan kerja yang menantang jika kompensasi yang diberikan sepadan. Adanya kontradiksi hasil riset (*research gap*) ini membuat variabel *Job Demand* sangat menarik untuk diteliti kembali pada objek buruh kebun.

Dukungan lingkungan organisasi dari perusahaan memegang peranan *vital* dalam membentuk mental kerja karyawan selain dari faktor internal tugas. Keyakinan global yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka merupakan konsep *Perceived Organizational Support* (POS) atau Persepsi Dukungan Organisasi yang dirumuskan oleh Eisenberger yaitu performa kerja dan keterikatan emosional yang tinggi akan diberikan oleh karyawan sebagai balasan jika mereka mempersepsikan bahwa perusahaan memberikan perlindungan dan perhatian yang tinggi atas kesejahteraan mereka berdasarkan asas timbal balik (*norm of reciprocity*).

Tabel 1. 5 Hasil Pra-Survei *Perceived Organizational Support*

No	Indikator *Perceived Organizational Support* (POS)	Setuju / Sangat Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju / Sangat Tidak Setuju	Persentase Persepsi Negatif
1.	Penghargaan Kerja: Perusahaan memberikan	9 orang (30,0%)	3 orang (10,0%)	18 orang (60,0%)	60,0%

No	Indikator *Perceived Organizational Support* (POS)	Setuju / Sangat Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju / Sangat Tidak Setuju	Persentase Persepsi Negatif
	pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja keras karyawan di lapangan.				
2.	Respon Manajemen: Manajemen merespons dengan cepat keluhan dan kebutuhan peremajaan alat kerja operasional.	8 orang (26,7%)	5 orang (16,7%)	17 orang (56,6%)	56,6%
3.	Kesejahteraan & Keselamatan: Perusahaan memberikan perhatian adekuat terhadap kesejahteraan dan keselamatan kerja di lahan.	10 orang (33,3%)	4 orang (13,3%)	16 orang (53,4%)	53,4%
4.	Bantuan Operasional: Pimpinan dan organisasi bersedia memberikan bantuan nyata saat karyawan mengalami kendala tugas.	11 orang (36,7%)	4 orang (13,3%)	15 orang (50,0%)	50,0%

Sumber: Hasil Observasi Awal Lapangan Divisi Tanaman, 2026

Berdasarkan Tabel 1.5 Hasil pra-survei wawancara terhadap 30 responden menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi (Perceived Organizational Support / POS) di PT Rumpun Sari Kemuning I masih didominasi persepsi negatif (50% - 60%). Aspek *Perceived Organizational Support* (POS) di PT Rumpun Sari Kemuning I justru menunjukkan kondisi riil yang sangat kontras dari kondisi ideal tersebut. Terbatasnya wujud

dukungan nyata dari organisasi terhadap pengembangan kapasitas dan apresiasi bagi para pekerja operasional menjadi permasalahan yang muncul saat ini. Program pelatihan (*training*) yang terstruktur bagi karyawan lapangan untuk meningkatkan efisiensi kerja mereka belum disediakan oleh perusahaan hingga saat ini. Sistem penghargaan (*reward system*) yang jelas bagi karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi target panen harian juga belum tersedia dari pihak manajemen, sehingga memicu persepsi di kalangan karyawan bahwa kontribusi fisik dan cucuran keringat mereka di lapangan kurang mendapatkan perhatian dan pengakuan dari Perusahaan (Rinda, 2021).

Argumen teoretis bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) dapat berfungsi sebagai penahan (*buffer*) yang meredam dampak negatif dari beratnya beban kerja fisik memperkuat penggunaan variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dalam penelitian ini. Pengaruh positif dan signifikan dalam mendongkrak *Employee Engagement* secara konsisten dibuktikan oleh hasil penelitian dari (Ardari Ara Zirinita & M. Farid Wajdi, 2024). Pembuktian mengenai apakah perbaikan pada aspek *Perceived Organizational Support* (POS) dapat menjadi solusi bagi penurunan *Employee Engagement* buruh operasional di PT Rumpun Sari Kemuning I ingin dicapai oleh penelitian ini dengan memasukkan indikator penghargaan organisasi dan perhatian kesejahteraan.

Penelitian mengenai *Employee Engagement* telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu, namun sebagian besar studi literatur masih

berfokus pada sektor korporat modern, industri jasa, atau pekerja kantoran (*white-collar workers*) yang memiliki lingkungan kerja statis dan nyaman. Studi yang menguji interaksi antara *Job Demand*, *Komunikasi Organisasi*, dan *Perceived Organizational Support* (POS) pada komunitas pekerja fisik berat (*blue-collar workers*) di area perkebunan terbuka masih sangat terbatas ditemukan.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) ini diperkuat oleh adanya ketidakonsistenan hasil dalam literatur akademis mengenai dampak dari *Job Demand*. Teori konvensional *Job Demands-Resources* (JD-R) dari Bakker dan Demerouti menyatakan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan secara linier akan menguras energi karyawan dan menghancurkan keterikatan kerja (*engagement*). Temuan berbeda dipaparkan oleh (Rais & Parmin, 2020) melalui *Challenge-Hindrance Stressor Framework*, yang membuktikan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak selalu berdampak buruk, melainkan dapat bertindak sebagai *challenge demands* (tantangan positif) yang meningkatkan keterikatan kerja, asalkan perusahaan memberikan kompensasi sepadan, dukungan organisasi yang kuat, serta saluran komunikasi yang efektif. Perdebatan teoritis dan kelangkaan model integratif pada sektor agroindustri inilah yang menjadi ruang kosong (*gap*) ilmiah. Penelitian ini hadir untuk menjembatani kesenjangan tersebut dengan meneliti bagaimana *Komunikasi Organisasi* dan *Perceived Organizational Support* dapat memoderasi atau menyeimbangkan dampak

berat dari *Job Demand* terhadap *Employee Engagement* karyawan operasional PT Rumpun Sari Kemuning

Interaksi yang tidak seimbang di lingkungan kerja PT Rumpun Sari Kemuning I secara konseptual ditunjukkan oleh adanya permasalahan-permasalahan di atas. Tingkat *Employee Engagement* karyawan operasional Divisi Tanaman secara simultan terdampak oleh hambatan Komunikasi Organisasi yang kurang efektif, tingginya tuntutan pekerjaan (*Job Demand*) yang tidak diimbangi dengan lingkungan yang suportif, serta terbatasnya dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*). Penurunan loyalitas, tingginya angka indisipliner, dan budaya kerja apatis akan terus berlanjut hingga mengancam produktivitas perusahaan apabila kondisi ini dibiarkan. Ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian mendalam didasarkan pada latar belakang permasalahan tersebut, dengan judul: "Peran Komunikasi Organisasi, *Job Demand* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan Operasional Divisi Tanaman PT Rumpun Sari Kemuning I".

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan terarah maka peneliti memandang perlu membatasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya untuk karyawan operasional Divisi Tanaman yang meliputi tenaga panen, tenaga rawat HPT/pupuk daun, tenaga rawat manual, dan tenaga pangkas di PT Rumpun Sari Kemuning I.

2. Variabel penelitian pada Komunikasi Organisasi, *Job Demand*, *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement*.
3. Lokasi PT Rumpun Sari Kemuning I.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini berdasarkan penjelasan diatas meliputi:

1. Apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan operasional Divisi Tanaman PT Rumpun Sari Kemuning I?
2. Apakah *Job Demand* berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan operasional Divisi Tanaman PT Rumpun Sari Kemuning I?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan operasional Divisi Tanaman PT Rumpun Sari Kemuning I?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan operasional Divisi Tanaman PT Rumpun Sari Kemuning I.

2. Untuk mengetahui apakah *Job Demand* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan operasional Divisi Tanaman PT Rumpun Sari Kemuning I.
3. Untuk mengetahui apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan operasional Divisi Tanaman PT Rumpun Sari Kemuning I.

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

   Secara teoritis, penelitian ini dilakukan sebagai wujud penerapan ilmu yang telah diperoleh penulis selama menempuh pendidikan sebagai Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas PGRI Madiun. Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai Komunikasi Organisasi, *Job Demand*, *Perceived Organizational Support*, dan *Employee Engagement*. Penelitian ini ditujukan untuk masyarakat umum dan mahasiswa khususnya dalam prodi bidang Manajemen.

2. Manfaat Praktis

   Secara praktis, penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan atas hasil yang telah diperoleh. Khususnya, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan pada PT Rumpun Sari Kemuning I. Adanya penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain yang membutuhkan referensi terkait Komunikasi Organisasi,

Job Demand, *Perceived Organizational Support*, dan *Employee Engagement* yang terjadi di PT Rumpun Sari Kemuning I khususnya bidang manajemen.