

## Optimalisasi Kinerja Karyawan Pada Kawasan Industri di Sumatera Utara: Peran *Work engagement* dan *Employee experience* melalui *Safety knowledge*

Santi Rizki<sup>1\*</sup>, Eva Solita Pasaribu<sup>2</sup>, Ari Prabowo<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Sari Mutiara

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama

E-mail Correspondence: [santirizky11@gmail.com](mailto:santirizky11@gmail.com)

### **Abstract**

*Human resources in Indonesia currently play a very important role in economic development and social progress. This study aims to examine and analyze the direct and indirect relationships between the variables of Work engagement and employee performance on employee performance through safety knowledge in the North Sumatra Industrial Zone. This study uses a causal associative approach with quantitative research methods and uses Structure Equation Models data analysis with the Smart-PLS analysis tool. This research was conducted from February 2025 to August 2025. The population in this study was all outsourced employees in North Sumatra in three industrial areas, namely the Medan Industrial Area, the Kuala Tanjung Industrial Area, and the Sei Mangkei Special Industrial Area, the number of which cannot be determined with certainty. Accidental sampling was used. Due to time constraints, costs, and other factors, the researcher directly determined the number of research samples, with a total of 200 respondents. The results of the study show that Work engagement and employee performance have a direct and significant effect on safety knowledge, and that Work engagement, employee performance, and safety knowledge have a direct and significant effect on employee performance. Furthermore, Work engagement and employee performance indirectly have a significant effect on employee performance through safety knowledge.*

**Keywords:** *Employee Experience, Employee Performance, Outsourcing, Safety Knowledge, Work Engagement*

### **Abstrak**

Sumber daya manusia di Indonesia saat ini memainkan peran yang sangat penting dalam pembangunan ekonomi dan kemajuan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel *Work engagement* dan *employee performance* terhadap kinerja karyawan melalui *safety knowledge* di Kawasan industri Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal dengan metode penelitian kuantitatif, dan menggunakan analisis data *Structure*

*Equation Models* dengan alat analisis Smart-PLS. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2025-Agustus 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* di Sumatera Utara di 3 (tiga) Kawasan industri yaitu Kawasan Industri Medan, Kawasan Industri Kuala Tanjung, dan Kawasan Industri Khusus Sei Mangkei, yang jumlahnya tidak dapat diketahui secara pasti. Penarikan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*. Karena keterbatasan waktu, biaya dan hal lainnya, maka dalam hal ini peneliti langsung menentukan jumlah sampel penelitian, adapun jumlah sampel yang diambil sebanyak 200 responden. Hasil penelitian dijelaskan bahwa *Work engagement* dan *employee performance* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *safety knowledge*, serta *Work engagement*, *employee performance* dan *safety knowledge* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, *Work engagement* dan *employee performance* secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *safety knowledge*.

**Kata kunci:** *Employee Experience*, Kinerja Karyawan, *Outsourcing*, *Safety Knowledge*, *Work Engagement*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di Indonesia saat ini memainkan peran yang sangat penting dalam pembangunan ekonomi dan kemajuan sosial. Sebagai negara dengan populasi terbesar keempat di dunia, Indonesia memiliki potensi sumber daya manusia yang besar. Namun, tantangan terbesar yang dihadapi adalah bagaimana mengoptimalkan potensi ini agar dapat berkontribusi maksimal terhadap kemajuan negara. Salah satu aspek yang mencolok adalah ketimpangan dalam distribusi kualitas sumber daya manusia. Meskipun terdapat banyak lulusan perguruan tinggi, banyak di antara mereka yang belum siap menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berkembang, terutama dalam menghadapi era digital dan otomatisasi.

Keterampilan teknis dan *soft skills* masih menjadi masalah besar, terutama di daerah dengan akses pendidikan terbatas. Pemerintah dan sektor swasta perlu bekerja sama untuk menciptakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan memperluas akses pendidikan. Indonesia juga kekurangan tenaga kerja terampil, terutama di sektor industri yang berkembang pesat seperti teknologi, manufaktur, dan ekonomi digital, sehingga pendidikan vokasi dan pelatihan keterampilan perlu diperkuat agar lebih relevan dengan industri.

Sisi positifnya, Indonesia mulai melihat pergeseran ke arah pemberdayaan sumber daya manusia yang lebih inklusif. Pemerintah telah meluncurkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memperluas kesempatan kerja bagi generasi muda. Program seperti kartu prakerja dan pelatihan keterampilan digital menjadi langkah penting dalam mengurangi kesenjangan keterampilan di antara angkatan kerja. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Indonesia dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif, inovatif, dan siap bersaing di tingkat global.

Seiring dengan perkembangan pesat sektor industri, khususnya di kawasan industri seperti yang terdapat di Jawa, Sumatera, dan Kalimantan, kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dan kompeten semakin mendesak. Kawasan industri ini menjadi pusat produksi dan distribusi barang, di mana berbagai sektor seperti manufaktur, otomotif, tekstil, dan elektronik beroperasi, menciptakan lapangan kerja bagi ribuan orang. Namun, tantangan terbesar dalam pengelolaan sumber daya manusia di kawasan industri Indonesia adalah ketimpangan keterampilan dan kompetensi.

Banyak pekerja yang masih kurang terlatih atau tidak memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan industri modern. Hal ini menyebabkan tingginya angka ketergantungan pada tenaga kerja *outsourcing* dan kontrak yang cenderung berfokus pada pekerja dengan keterampilan dasar. Banyak pekerja di sektor ini, terutama yang bekerja di sektor *outsourcing*, menghadapi kondisi kerja yang kurang menguntungkan, seperti jam kerja yang panjang, rendahnya upah, dan terbatasnya akses ke fasilitas kesejahteraan. Hal ini seringkali berdampak pada motivasi dan produktivitas kerja mereka.

Khususnya pada sumber daya manusia di kawasan industri di Sumatera Utara saat ini memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan keberlanjutan sektor industri. Kawasan industri di provinsi ini, seperti di Medan, Deli Serdang, dan Sei Mangkei, menjadi pusat ekonomi yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Seiring dengan perkembangan pesat di sektor manufaktur, pengolahan, dan energi, kebutuhan akan tenaga kerja terampil dan kompeten terus meningkat.

Tantangan terbesar yang dihadapi oleh kawasan industri di Sumatera Utara adalah memastikan kualitas pekerja yang sesuai dengan tuntutan industri modern. Banyak perusahaan, terutama yang mengandalkan tenaga kerja *outsourcing*, menghadapi kendala dalam mengembangkan keterampilan teknis dan *soft skills* yang dibutuhkan. Kualitas pendidikan dan pelatihan yang belum merata menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi dan standar industri yang tinggi.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor kunci yang menentukan kesuksesan suatu organisasi, termasuk di kawasan industri. Kinerja yang optimal sangat bergantung pada seberapa baik karyawan menjalankan tugasnya, menyelesaikan target, dan berkolaborasi dalam tim. (Manalu et al., 2021; Kustya & Nugraheni, 2020) Namun, di banyak perusahaan *outsourcing*, seringkali ditemukan masalah terkait rendahnya kinerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya motivasi, ketidakjelasan peran, atau kurangnya dukungan yang memadai dari perusahaan (Uno & Lamatenggo, 2022; Widodo & Yandi, 2022).

Pengetahuan keselamatan atau *safety knowledge* adalah kunci utama untuk mencegah kecelakaan kerja dan memastikan karyawan bekerja dengan aman, terutama di lingkungan yang berisiko tinggi seperti kawasan industri (Rusdiana, 2025; Jannah & Emilisa, 2025). Namun, banyak perusahaan yang masih mengalami masalah terkait kurangnya pemahaman keselamatan di kalangan karyawan, terutama yang bekerja di sektor *outsourcing* (Nosary & Adiati, 2021; Vioito, 2021; Putra et al., 2022).

*Work engagement* ialah sebuah kondisi di mana karyawan merasa antusias, termotivasi, dan terhubung dengan pekerjaan mereka (Rahmayani & Wikaningrum, 2022; Setyawan et al., 2023). Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Namun, dalam sektor *outsourcing* di kawasan industri (Astuti et al., 2023; Fachrurazi et al., 2022), Banyak karyawan *outsourcing* yang tidak merasa memiliki hubungan emosional dengan pekerjaan mereka atau dengan perusahaan tempat mereka bekerja (Santi & Prabowo, 2023; Aspan et al., 2025). Mereka mungkin merasa tidak

dihargai, tidak terlibat dalam pengambilan keputusan, atau tidak diberikan kesempatan untuk berkembang.

Hal ini mengakibatkan rendahnya semangat kerja, penurunan kinerja, dan peningkatan angka absensi. Untuk mengatasi permasalahan ini, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan melalui komunikasi yang efektif, pemberian penghargaan, serta kesempatan untuk pengembangan karier. Maka dalam hal ini *Work engagement* secara wajib harus dimiliki oleh para pekerja dengan sebuah prinsip kerja dan komitmen penting guna kepentingan dan tujuan bersama yang ingin diraih dalam organisasi.

*Employee experience* merujuk pada keseluruhan perjalanan yang dialami karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, dari proses rekrutmen hingga mereka meninggalkan perusahaan (Lisseva & Mariyanti, 2023; Antara et al., 2023). Pengalaman yang positif akan meningkatkan keterikatan dan kepuasan kerja, sedangkan pengalaman yang buruk dapat menurunkan kinerja dan motivasi (Oktavia & Ramly, 2025; Pawitri & Febriana, 2025). Di kawasan industri, terutama di perusahaan *outsourcing*, sering kali ditemukan masalah terkait dengan buruknya *employee experience*. Banyak karyawan merasa kurang diperhatikan, tidak ada kesempatan berkembang, dan tidak nyaman dengan lingkungan kerja akibat kurangnya komunikasi dan perhatian terhadap kebutuhan dasar mereka.

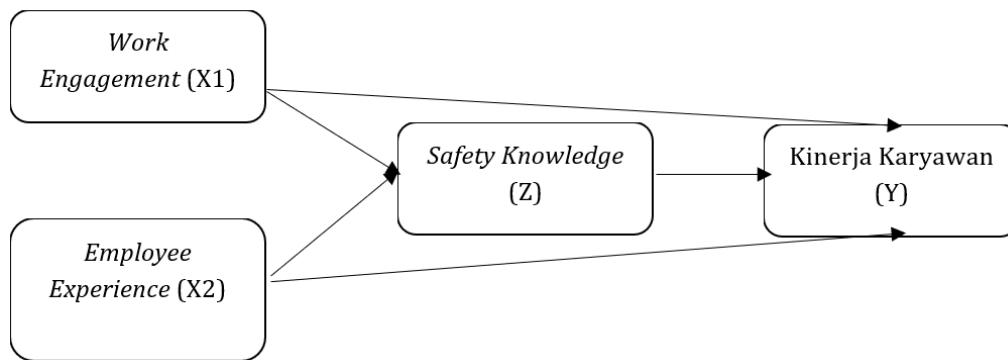
Meningkatkan *Work engagement* dan memberikan *employee experience* yang positif, bersama dengan memastikan karyawan memiliki *safety knowledge* yang cukup, dapat membantu meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Perusahaan yang mendukung karyawan dengan pelatihan yang tepat, komunikasi yang efektif, dan kesempatan untuk berkembang akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan aman. Fokus pada kesejahteraan karyawan dan perhatian terhadap kebutuhan mereka adalah kunci untuk meraih kesuksesan jangka panjang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal yang bertujuan untuk menemukan pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2023). Adapun metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket. Populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* di Sumatera Utara di 3 (tiga) Kawasan industri yaitu Kawasan Industri Medan, Kawasan Industri Kuala Tanjung, dan Kawasan Industri Khusus Sei Mangkei, yang jumlahnya tidak dapat diketahui secara pasti. Penarikan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*. Karena keterbatasan waktu, biaya dan hal lainnya, maka dalam hal ini peneliti langsung menentukan jumlah sampel penelitian, adapun jumlah sampel yang diambil sebanyak 200 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik *structural equation modeling* (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual  
*Sumber: Peneliti (2025)*

Variabel penelitian dijelaskan dengan beberapa indikator diantaranya adalah:

**Tabel 1.** Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Jumlah Butir	Nomor Butir
<b>Work engagement</b>	Antusiasme dalam bekerja	2	(1,2)
	Komitmen dalam bekerja	2	(3,4)
	Rasa tanggung jawab	2	(5,6)
<b>Employee experience</b>	Kesejahteraan kerja	2	(1,2)
	Hubungan kerja	2	(3,4)
	Penghargaan atau pengakuan	2	(5,6)
<b>Safety knowledge</b>	Pemahaman prosedur keselamatan kerja	2	(1,2)
	Kemampuan mengidentifikasi	2	(3,4)
	Penyuluhan dan pelatihan	2	(5,6)
	Kualitas pekerjaan	2	(1,2)

Kinerja karyawan	Kemampuan mengelola waktu	2	(3,4)
	Keterampilan komunikasi	2	(5,6)

Sumber: Peneliti (2025)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Outer Model Convergent Validity

Tabel 2. Hasil Uji *Outer loading*

Variabel	Item Pernyataan	Outer Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.868	Valid
	KK2	0.832	Valid
	KK3	0.843	Valid
	KK4	0.835	Valid
	KK5	0.851	Valid
	KK6	0.838	Valid
Safety Knowledge (Z)	SK1	0.819	Valid
	SK2	0.857	Valid
	SK3	0.874	Valid
	SK4	0.863	Valid
	SK5	0.821	Valid
	SK6	0.831	Valid
Work Engagement (X1)	WE1	0.861	Valid
	WE2	0.842	Valid
	WE3	0.864	Valid
	WE4	0.813	Valid
	WE5	0.827	Valid
	WE6	0.867	Valid
Employee Experience (X2)	EE1	0.847	Valid
	EE2	0.839	Valid
	EE3	0.833	Valid
	EE4	0.853	Valid
	EE5	0.867	Valid
	EE6	0.856	Valid

Sumber: Smart-PLS (2025)

Mengacu pada Tabel 2, diketahui bahwa nilai *outer loading* seluruh item pernyataan berada lebih besar > 0,70.

#### a. Discriminant Validity

Tabel 3. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.873
Safety Knowledge	0.851
Work Engagement	0.752
Employee Experience	0.786

Sumber: Smart-PLS (2025)

Mengacu pada Tabel 3, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap variabel lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk atau variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria yang ditetapkan.

b. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

**Tabel 4.** Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0.877	0.879
Safety Knowledge	0.853	0.842
Work Engagement	0.832	0.833
Employee Experience	0.858	0.829

Sumber: Smart-PLS (2025)

Mengacu pada Tabel 4, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,70 dan dinyatakan andal.

c. *Fornell-Larcker Criterion*

**Tabel 5.** Hasil Uji *Fornell-Larcker Criterion*

	Visiting Intensity	Toursim Innovation	Tourism Knowledge	Tourism Environmental
Kinerja Karyawan	0.857			
Safety Knowledge	0.774	0.775		
Work Engagement	0.753	0.692	0.748	
Employee Experience	0.741	0.667	0.710	0.737

Sumber: Smart-PLS (2025)

Mengacu pada Tabel 5, menjelaskan bahwa semua nilai diagonal lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk lainnya, sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

2. *Inner Model*

**Tabel 6.** Hasil Uji *R-Square (R<sup>2</sup>)*

Variabel	Adjusted R Square (R <sup>2</sup> )
Kinerja Karyawan	0.768
Safety knowledge	0.657

Sumber: Smart-PLS (2025)

Mengacu pada Tabel 6, diketahui nilai *adjusted R Square*, *safety knowledge* sebesar 0,657, hal ini berarti persentase pengaruh *Work engagement* dan *employee experience* terhadap *safety knowledge* sebesar 65,7%, sedangkan sisanya sebesar 34,3% dijelaskan oleh variabel lain. Selanjutnya nilai *adjusted R Square* untuk

variabel kinerja karyawan sebesar 0,768, hal ini berarti persentase pengaruh *Work engagement*, *employee experience* dan *safety knowledge* terhadap kinerja karyawan sebesar 76,8%, sedangkan sisanya sebesar 23,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Pengaruh Langsung

**Tabel 7.** Hasil Uji Pengaruh Langsung

	<i>Sampel Original (O)</i>	<i>Sampel Rata-rata (M)</i>	<i>Standar Deviasi (STDEV)</i>	<i>T Statistik ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
<i>Work engagement -&gt; Safety knowledge</i>	0.235	0.255	0.157	2.317	<b>0.004</b>
<i>Employee experience -&gt; Safety knowledge</i>	0.277	0.289	0.177	2.335	<b>0.001</b>
<i>Work engagement -&gt; Kinerja karyawan</i>	0.304	0.332	0.221	3.221	<b>0.000</b>
<i>Employee experience -&gt; Kinerja karyawan</i>	0.324	0.352	0.256	3.352	<b>0.000</b>
<i>Safety knowledge -&gt; Kinerja karyawan</i>	0.279	0.326	0.215	3.155	<b>0.002</b>

Sumber: Smart-PLS (2025)

Mengacu pada Tabel 7. diketahui hasil pengujian dapat digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Dengan ketentuan nilai *p-value* < 0,05. Pengaruh langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) X1 ke Z: nilai *T-Statistic* ( $|O/STDEV|$ ) = 2.317 dan *P-values* = 0.004 < 0.05, yang berarti bahwa *Work engagement* secara langsung berpengaruh terhadap *safety knowledge*.
- 2) X2 terhadap Z: nilai *T-Statistic* ( $|O/STDEV|$ ) = 2.335 dan *P-values* = 0.001 < 0.05, artinya *employee experience* secara langsung berpengaruh terhadap *safety knowledge*.
- 3) X1 ke Y: nilai *T-Statistic* ( $|O/STDEV|$ ) = 3.221 dan *P-values* = 0.000 < 0.05, artinya *Work engagement* secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 4) X2 terhadap Y: nilai *T-Statistic* ( $|O/STDEV|$ ) = 3.335 dan *P-values* = 0.000 < 0.05, artinya *employee experience* secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5) Z ke Y: nilai *T-Statistic* ( $|O/STDEV|$ ) = 3.115 dan *P-values* = 0.002 < 0.05, artinya *safety knowledge* secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Tidak Langsung

**Tabel 8.** Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Sampel Original (O)</i>	<i>Sampel Rata-rata (M)</i>	<i>Standar Deviasi (STDEV)</i>	<i>T Statistick ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
<i>Work engagement -&gt; safety knowledge -&gt; kinerja karyawan</i>	0.433	0.241	0.112	2.513	<b>0.003</b>
<i>Employee experience -&gt; safety knowledge -&gt; kinerja karyawan</i>	0.468	0.282	0.183	2.901	<b>0.000</b>

Sumber: Smart-PLS (2025)

Mengacu pada Tabel 8, diketahui bahwa *Work engagement* secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *safety knowledge* dengan nilai p sebesar 0,003 < 0,05. Selanjutnya, diketahui bahwa *employee experience* secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *safety knowledge* dengan nilai p sebesar 0,000 < 0,05.

c. Pengaruh Total

**Tabel 9.** Hasil Uji Pengaruh Total

	<i>Sampel Original (O)</i>	<i>Sampel Rata-rata (M)</i>	<i>Standar Deviasi (STDEV)</i>	<i>T Statistick ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
<i>Work engagement -&gt; safety knowledge -&gt; kinerja karyawan</i>	0.375	0.380	0.173	2.861	<b>0.004</b>
<i>Employee experience -&gt; safety knowledge -&gt; kinerja karyawan</i>	0.516	0.437	0.247	3.134	<b>0.001</b>

Sumber: Smart-PLS (2025)

Mengacu pada Tabel 9, dapat disimpulkan bahwa nilai total efeknya adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh total hubungan *Work engagement* secara langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *safety knowledge* dengan nilai T-statistik ( $O/STDEV|$ ) sebesar 2,861 dengan nilai p 0,004 < 0,05.

- 2) Pengaruh total hubungan *employee experience* secara langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *safety knowledge* dengan nilai T-statistik ( $O/STDEV$ ) sebesar 3,134 dengan nilai  $p$   $0,000 < 0,05$ .

## **Pembahasan**

### a. Pengaruh *Work engagement* Terhadap *Safety Knowledge*

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa *Work engagement* secara langsung berpengaruh terhadap *safety knowledge* dengan nilai  $p$ -value  $0,004 < 0,05$ . Maka dapat dianalisis bahwa *Work engagement* berhubungan erat dengan bagaimana karyawan merasa terhubung dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Ketika karyawan merasa terlibat, mereka cenderung lebih fokus dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, termasuk dalam mematuhi prosedur keselamatan kerja. Hal ini sangat penting di lingkungan industri yang berisiko tinggi, di mana pengetahuan tentang keselamatan (*safety knowledge*) dapat mengurangi potensi kecelakaan (Ningsih, 2024; Andreine et al., 2022). Karyawan yang merasa dihargai dan terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung lebih responsif terhadap pelatihan keselamatan, memahami risiko yang ada, dan tahu bagaimana bertindak dengan aman (Tania et al., 2025; Safitri, 2022).

### b. Pengaruh *Employee experience* Terhadap *Safety Knowledge*

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa *employee experience* secara langsung berpengaruh terhadap *safety knowledge* dengan nilai  $p$ -value  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat dianalisis bahwa *employee experience* berperan terhadap bagaimana karyawan memahami dan mengaplikasikan pengetahuan keselamatan (*safety knowledge*) di tempat kerja. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan diberikan kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan keselamatan yang ada (Baharuddin et al., 2024; Vioito, 2021). Pengalaman positif ini menciptakan rasa percaya diri dan tanggung jawab, yang pada gilirannya membuat karyawan lebih peduli terhadap keselamatan kerja (Pratama et al., 2024; Lisnahan & Tamelan, 2022).

c. Pengaruh *Work engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa *Work engagement* secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dianalisis bahwa *Work engagement* adalah sejauh mana karyawan merasa antusias, termotivasi, dan terhubung dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya, mereka akan lebih bersemangat, produktif, dan berkomitmen. Sebaliknya, rasa tidak dihargai membuat semangat dan kinerja menurun (Rifqi et al., 2024; Saputra et al., 2023). Di kawasan industri, di mana pekerjaan sering kali berat dan menuntut, karyawan yang terlibat secara emosional dengan pekerjaan mereka akan lebih teliti dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas (Trisninawati & Elpanso, 2021; Savitri et al., 2023).

d. Pengaruh *Employee experience* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa *employee experience* secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dianalisis bahwa *employee experience* mengacu pada keseluruhan perjalanan yang dirasakan karyawan selama bekerja di perusahaan, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga hari-hari mereka di tempat kerja. Karyawan yang merasa dihargai, diberi kesempatan berkembang, dan didukung perusahaan akan bekerja lebih baik dan produktif. Sebaliknya, jika merasa diabaikan atau tidak nyaman, semangat dan kinerja mereka bisa menurun (Hasiah & Fauziah, 2021; Rahmat et al., 2025). Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan pengalaman kerja yang baik dengan memastikan komunikasi yang jelas, memberikan pelatihan yang memadai, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang, sehingga kinerja mereka pun dapat meningkat (Andhini et al., 2024; Prananta & Mayasari, 2024).

e. Pengaruh *Safety knowledge* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa *safety knowledge* secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p-value*  $0,002 < 0,05$ . Maka dapat dianalisis bahwa *safety knowledge* memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan, terutama bagi karyawan *outsourcing* di kawasan industri. Ketika

karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang prosedur keselamatan, mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan hati-hati dan mematuhi standar keselamatan yang ada. Hal ini tidak hanya mencegah kecelakaan kerja, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Karyawan yang tahu cara mengidentifikasi bahaya dan menghindarinya dapat bekerja lebih cepat dan dengan lebih sedikit gangguan. Namun, jika pengetahuan keselamatan kurang, karyawan mungkin tidak sadar akan risiko yang ada, yang dapat menyebabkan kecelakaan atau kesalahan yang mengganggu proses kerja (Praditya et al., 2025; Doloksaribu et al., 2025).

f. Pengaruh *Work engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Safety knowledge*

Berdasarkan hasil analisis dijelaskan bahwa *Work engagement* secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *safety knowledge* dengan nilai p sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dengan ini dapat di analisis bahwa *Work engagement* memiliki peran krusial terhadap kinerja karyawan, terutama di sektor *outsourcing* yang sering kali menghadapi tantangan dalam menciptakan motivasi dan koneksi emosional dengan pekerjaan. Ketika karyawan merasa terlibat, termotivasi, dan dihargai dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih produktif dan berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik. Sehingga, ketika karyawan merasa terlibat dan memiliki pengetahuan keselamatan yang memadai, kinerja mereka akan meningkat, karena mereka bekerja dengan lebih percaya diri dan aman.

g. Pengaruh *Employee experience* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Safety knowledge*

Berdasarkan hasil analisis dijelaskan bahwa *employee experience* secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *safety knowledge* dengan nilai p sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dengan ini dapat di analisis bahwa *employee experience* merujuk pada bagaimana karyawan merasakan dan menjalani perjalanan mereka di tempat kerja, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga mereka meninggalkan perusahaan. Pengalaman yang positif akan membuat karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Di kawasan industri, khususnya bagi karyawan *outsourcing*, *employee*

*experience* yang buruk sering kali menyebabkan rendahnya kinerja. Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *safety knowledge*. Karyawan yang merasa terlibat dalam lingkungan kerja yang aman dan mendukung akan lebih mampu bekerja dengan efisien dan menghindari risiko kecelakaan.

## KESIMPULAN

*Work engagement* dan *employee experience* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *safety knowledge*. *Work engagement*, *employee experience* dan *safety knowledge* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work engagement* dan *employee experience* secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap *safety knowledge* melalui kinerja karyawan. Selanjutnya untuk meningkatkan *Work engagement*, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, suportif, dan selaras dengan tujuan organisasi. Ini dilakukan lewat komunikasi dua arah yang konsisten, apresiasi kinerja, peluang pengembangan karier, serta *employee experience* yang sehat secara fisik dan mental. Karyawan *outsourcing* perlu diperlakukan setara melalui pelatihan, penanganan keluhan, dan integrasi tim. Perusahaan juga wajib memastikan *safety knowledge* melalui pelatihan keselamatan rutin dan pengawasan kerja. Kinerja akan naik bila ada alat kerja memadai, pengakuan hasil, dan evaluasi yang adil dan transparan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Andhini, N., Sipayung, T., Saragih, L., & Damanik, E. O. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Perumda Tirtaulikota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 561-570.
- Andreine, R. E. N., Kusmaryani, R. E., & Purwaningtyas, D. A. (2022). The influence of occupational safety and health on work engagement. *Psychological Research and Intervention*, 5(1), 8-18.
- Antara, I. W. A. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Como Uma Ubud Gianyar. *Values*, 4(2), 510-521.
- Astuti, A. R., Widiartanto, W., & Hadi, S. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Engagement sebagai

Variabel Intervening pada Bagian Sewing PT Sandang Asia Maju Abadi (Kawasan Industri Wijayakusuma Tugu Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3), 708-719.

Doloksaribu, J. A., Nugrahaeni, D. K., Mauliku, N. E., & Budiman, B. (2025). Analisis Faktor Manajemen Keselamatan dalam Mitigasi Perilaku Tidak Aman Pekerja pada Operasi Migas Lepas Pantai Anjungan A PT. X. *INSOLOGI: Jurnal Sains dan Teknologi*, 4(4), 969-982.

Fachrurazi, F., Rezeki, F., & Dirhamsyah, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Engagement Dan Budaya Organisasi Pada PT TOA Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 247-254.

Hasiah, H., & Fauziah, F. (2021). Pengaruh pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai outsourcing pada pusat pemanduan lalu lintas penerbangan makassar pada PT. Angkasa Pura I. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 39-45.

Jannah, M., & Emilisa, N. (2025). Pengaruh Empowering Leadership, Safety Climate, Knowledge Terhadap Risk Taking Behavior pada Karyawan Rumah Sakit Pelni di Jakarta Barat. *Jurnal Syntax Admiration*, 6(2), 999-1013.

Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).

Lisnahan, C., & Tamelan, P. G. (2022). PENGARUH PENGETAHUAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONSTRUKSI PADA PT. USAHA KARYA BUANA KOTA KUPANG. *BATAKARANG*, 3(1), 33-39.

Lisseva, R., & Mariyanti, E. (2023). Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan PT. Zocorindo Puri Asri Dengan Kreativitas Dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 25(1), 117-129.

Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 3(1).

Ningsih, R. A. (2024). Pengembangan Model Integratif Safety Training dan Knowledge Management System untuk Meningkatkan Kepatuhan Keselamatan Pekerja di Industri Pertambangan: Studi Kasus PT Vale Indonesia Tbk (Doctoral dissertation, Institut Teknologi Sepuluh Nopember).

- Nosary, I. P., & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh kepemimpinan tranformational dan safety climate terhadap safety behavior di mediasi oleh safety knowledge. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 756-767.
- Oktavia, N. D., & Ramly, M. (2025). Pengaruh penempatan, pengalaman dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unity Nickel Alloy indonesia Dikabupaten Bantaeng. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 3902-3914.
- Pawitri, A. R., & Febriana, A. (2025). Dampak pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X bagian produksi Plywood. *Journal of Management and Digital Business*, 5(2), 401-413.
- Prabowo, A., Sari, P., Tanjung, Y., Roni, S., & Alfredo, R. H. (2025). SMART OFFICE, SMART NATION: Smart Office, Smart Nation: Mempersiapkan Generasi Unggul Melalui Standarisasi Uji Kompetensi Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI*, 9(2), 208-218.
- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(02), 1-9.
- Prananta, I. M. A. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE Express Cabang Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 10(3), 744-751.
- Pratama, D. F., Maslina, M., & Zainul, L. M. (2024). Hubungan Pengetahuan Keselamatan Berkendara Dan Masa Kerja Pada Pengemudi Truk Di PT Balikpapan Ready Mix Kota Balikpapan. *Identifikasi*, 10(1), 210-216.
- Putra, P. S., Wijayanti, R., & Hadiwidjojo, D. (2022). The effect of safety knowledge and workplace safety climate on safety performance with safety behavior as a mediator: A study on operations worker of Pindad. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(3), 112-119.
- Rahmat, R. R., Habibi, A., & Kurniawan, M. (2025). Pengaruh Pendidikan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Security Yang Di Mediasi Religiusitas Pada Pt. Siger Perkasa. *AT TARIIZ: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(02), 180-197.
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis perceived organizational support, dukungan atasan dan work engagement terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 71-85.
- Rifqi, M. N., Hadjri, M. I., & Zunaidah, Z. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Al Quratu Rizky Pratama. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 735-748.

- Rusdiana, F. K. (2025). Apakah safety knowledge dapat memediasi safety climate dan safety performance karyawan?. *PSYCOMEDIA: Jurnal Psikologi*, 4(2), 93-102.
- Safitri, L. A. (2022). Peran Digital Knowledge Sharing Dan Work Engagement Terhadap Organizational Performance Melalui Innovation Capability (Master's thesis, Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)).
- Santi, S. & Prabowo, A. (2023). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 4(2), 98-110.
- Saputra, D. A., Fa'uzobihi, F. U., & Junengsih, J. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Departemen Pergudangan, Pengelolaan Pemasok, dan Pelayanan Umum Perum Peruri. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 7386-7394.
- Savitri, C. A., Anggraeni, N. L. P. N., & Santosa, D. F. (2023). Analisis faktor employee engagement terhadap kinerja karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 110-124.
- Setyawan, C. A., Nurhidayah, N., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Quality Work Life dan Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Janti. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Trisninawati, T., & Elpanso, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee engagement. *Mbia*, 20(3), 275-284.
- Uno, H. B., & Nina Lamatenggo, S. E. (2022). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Vioito, C. (2021). Hubungan Kepribadian Dan Safety Knowledge Dengan Safety Performance (Studi Tenaga Kerja Proyek Stasiun dan Depo LRT Jabodebek) (Doctoral dissertation, 2021).
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.