

ABSTRAK

Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mempertahankan asset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan itu. Salah satu asset yang tak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesannya. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana apabila SDM menunjukkan performa kerja yang baik, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yaitu hasil kerja karyawan dalam pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi bagi organisasi tidaklah mudah karena dibutuhkan banyak sekali faktor yang perlu dikontribusikan oleh karyawan pada organisasi. Diantara faktor tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *strategik planning* dan *employee engagement*. Perencanaan strategik (*strategik planning*) adalah proses pemilihan tujuan-tujuan organisasi; penentuan strategi, kebijaksanaan dan program-program strategik yang diperlukan untuk tujuan-tujuan tersebut; dan penetapan metode-metode yang diperlukan untuk menjamin bahwa strategi dan kebijaksanaan telah diimplementasikan. Sedangkan *employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian lapangan (*Field Research*). Pemilihan informasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan atau mengambil data secara langsung pada sumber obyek sebagai sumber informasi yang dicari yaitu karyawan pada PT. Harta Jaya Kudus dengan menggunakan angket.

Hasil penelitian ini adalah variabel *strategik planning* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi variabel lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Pada variabel *strategik planning* memberikan nilai koefisien sebesar 0,324 dengan standar error 0,128 dan probabilitas (signifikansi) sebesar 0,016 yang jauh di bawah 0,05. Sedangkan berdasarkan penelitian variabel *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi variabel lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Pada variabel *employee engagement* memberikan nilai koefisien sebesar -0,105 dengan standar error 0,119 dan probabilitas (signifikansi) sebesar 0,385 yang jauh di atas 0,05.

Kata Kunci : *Strategic Planning, Employee Engagement dan Kinerja Karyawan*