

Analisis Employee Engagement Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Opi Raisa Zebua¹, Forman Halawa², Eliyunus Waruwu^{3*}

^{1,2,3}Ekonomi, Manajemen, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

Email: ^{1*}opizebua99@gmail.com, ²halawiforman07@gmail.com, ³elijunuswaruwu@unias.ac.id

Email Penulis Korespondensi: opizebua99@gmail.com

Abstrak – Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan temuan bahwa sebagian karyawan masih menunjukkan kinerja yang tidak stabil, yang diduga berkaitan dengan tingkat employee engagement yang belum optimal. Untuk menangani masalah tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survei kuesioner guna mengukur tiga indikator utama engagement, yaitu vigor, dedication, dan absorption, serta menilai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian membuktikan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja, dimana vigor dan dedication muncul sebagai dimensi yang paling kuat dalam mendukung produktivitas serta mutu hasil kerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan dukungan pimpinan, efektivitas komunikasi internal, dan sistem penghargaan yang adil merupakan langkah penting dalam membangun keterlibatan dan performa karyawan.

Kata Kunci: Employee Engagement; Kinerja; Vigor; Dedication; Komitmen.

Abstract – This study was conducted in response to the observation that employee performance remains inconsistent, which may stem from inadequate levels of employee engagement. To address this issue, a quantitative method was applied using a structured survey questionnaire to measure the three main engagement indicators vigor, dedication, and absorption and to examine their influence on employee performance through simple linear regression analysis. The findings indicate that employee engagement has a positive and significant effect on performance, with vigor and dedication emerging as the strongest contributors to productivity and work quality. These results highlight the importance of strengthening leadership support, enhancing internal communication, and implementing fair recognition system to improve employee engagement and overall performance.

Keywords: Employee Engagement; Performance; Vigor; Dedication; Organizational Commitment.

Diajukan: 03-08-2025; **Direvisi:** 09-08-2025; **Diterima:** 18-08-2025; **Diterbitkan:** 30-08-2025.

1. PENDAHULUAN

Employee engagement adalah konsep krusial dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan skala keterhubungan emosional, partisipasi intelektual, dan kontribusi tindakan yang diberikan oleh karyawan kepada tugas serta perusahaan mereka [1], [2]. Orang-orang dengan tingkat engagement yang tinggi biasanya menampilkan semangat kerja yang besar, kemauan untuk memberikan upaya tambahan, dan tanggung jawab yang mendalam terhadap pencapaian organisasi. Berbagai studi terkini menunjukkan bahwa employee engagement tidak sebatas terkait dengan motivasi kerja, melainkan juga memberikan pengaruh langsung terhadap perbaikan mutu kinerja, keefektifan pelayanan, optimalisasi proses, serta kesetiaan jangka panjang para karyawan [3], [4]. Hal ini membuat engagement menjadi elemen strategis yang dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan di tengah dinamika bisnis yang semakin rumit.

Meskipun begitu, mencapai tingkat engagement yang optimal bukanlah tugas sederhana bagi banyak organisasi. Banyak perusahaan masih dihadapkan pada hambatan internal, seperti dukungan dari pimpinan yang belum maksimal, mekanisme komunikasi yang tidak seragam, pembagian tugas yang tidak seimbang, serta minimnya apresiasi atas kontribusi aktual karyawan. Tantangan-tantangan ini berpotensi menimbulkan rasa bosan, kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan sikap acuh tak acuh terhadap sasaran perusahaan [5]. Jika situasi ini berlanjut dalam waktu lama, maka mutu kinerja akan berkurang, produktivitas menjadi tidak konsisten, dan suasana kerja cenderung tidak mendukung [6], [7].

Dengan mempertimbangkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan, serta elemen-elemen dalam lingkungan organisasi yang berkontribusi pada peningkatan atau penurunan tingkat keterikatan tersebut [8], [9]. Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan yang lebih menyeluruh tentang pentingnya mengatur engagement sebagai komponen dari strategi pembangunan sumber daya manusia [9]. Lebih lanjut, temuan ini diharapkan dapat berguna bagi para pemimpin organisasi dalam menyusun kebijakan yang lebih sesuai, khususnya untuk membangun lingkungan kerja yang mendorong partisipasi karyawan, meningkatkan dorongan kerja, serta menguatkan dedikasi mereka kepada organisasi.

Di banyak perusahaan, gejala turunnya kinerja karyawan kerap berkaitan dengan tingkat engagement yang tidak stabil. Beberapa karyawan memperlihatkan penurunan energi kerja ketika menghadapi tekanan, ada yang tidak lagi merasa bangga terhadap tugasnya, dan sebagian lainnya kesulitan mempertahankan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan harian. Gejala-gejala ini menunjukkan bahwa engagement bukan sekadar faktor psikologis, tetapi merupakan elemen strategis yang menentukan bagaimana sebuah organisasi dapat bertahan dan bersaing. Dalam konteks tersebut, perusahaan perlu

memahami faktor-faktor yang mendorong engagement sekaligus mengidentifikasi hambatan yang membuat karyawan kehilangan keterikatan dengan pekerjaannya.

Melihat fenomena tersebut, penting dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai peran employee engagement terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini hadir untuk mengisi kebutuhan tersebut dengan menganalisis bagaimana tiga dimensi utama engagement—vigor, dedication, dan absorption—berkontribusi terhadap kinerja karyawan di perusahaan [10], [11]. Vigor menggambarkan energi dan ketangguhan mental individu dalam menghadapi pekerjaan; dedication mencerminkan perasaan bangga, antusias, serta keterlibatan emosional; sedangkan absorption menggambarkan kemampuan fokus serta keterbenaman penuh dalam aktivitas kerja. Ketiga dimensi ini diyakini berperan besar dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan konsisten.

Penelitian ini menjadi semakin relevan karena banyak organisasi sedang berupaya memperkuat kualitas sumber daya manusia sebagai strategi utama menghadapi tantangan bisnis. Dalam dunia kerja yang terus berubah, perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki komitmen emosional dan motivasi internal yang tinggi. Employee engagement dapat menjadi jembatan untuk meningkatkan performa individu sekaligus menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi, kreativitas, dan inovasi. Oleh sebab itu, memahami keterkaitan antara engagement dan kinerja menjadi sangat penting dalam menentukan strategi pengembangan karyawan di masa depan.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan. Hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, menerapkan sistem apresiasi yang adil, memperbaiki alur komunikasi, serta menyediakan program pengembangan yang mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, organisasi akan lebih siap membangun tenaga kerja yang bersemangat, produktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan bersama.

Dari sisi akademik, penelitian ini juga memberikan nilai tambah karena memperluas pemahaman mengenai peran employee engagement dalam konteks organisasi modern. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mampu memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara engagement dan kinerja, sekaligus mengidentifikasi dimensi engagement mana yang memberikan pengaruh paling dominan. Temuan ini penting sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan teori dan model terkait perilaku karyawan dan manajemen sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, penelitian ini berupaya menegaskan bahwa engagement bukan hanya konsep manajerial, tetapi merupakan elemen penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi. Tingkat engagement yang tinggi mampu membangun karyawan yang berenergi, berdedikasi, dan fokus, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja dan pencapaian organisasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, memahami, mengukur, dan mengembangkan employee engagement merupakan langkah strategis yang harus dilakukan perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif.

2. METODOLOGI

2.1 Tahapan Penelitian

Metode kuantitatif dirancang untuk mendapatkan gambaran empiris tentang kaitan antara employee engagement dan kinerja karyawan melalui pemeriksaan data numerik. Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa data kuantitatif memungkinkan pengukuran variabel secara objektif, sehingga hubungan kausal antarvariabel dapat diuji dengan akurasi tinggi. Kajian dengan pendekatan ini juga memudahkan peneliti mengevaluasi variasi tingkat keterikatan kerja dan performa individu menggunakan teknik statistik yang telah terbukti [12]

Data penelitian dikumpulkan dengan survei dengan mendistribusikan kuesioner terstruktur bagi responden. Instrumen yang diterapkan berupa pernyataan tertutup dengan skala Likert lima tingkat, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju [13]. Tiap butir pernyataan mencerminkan dimensi engagement seperti vigor, dedication, dan absorption, serta indikator kinerja termasuk ketepatan penyelesaian tugas, mutu hasil kerja, kemampuan inisiatif, produktivitas, dan kedisiplinan kerja. Skala ini dipilih karena dapat menangkap variasi sikap responden secara rinci dan mudah dianalisis secara statistik.

Populasi penelitian mencakup semua karyawan tetap di perusahaan yang menjadi lokasi studi. Untuk menentukan sampel, peneliti menerapkan teknik purposive sampling dengan menetapkan kriteria spesifik, seperti masa kerja minimal satu tahun. Penentuan syarat ini diterapkan guna responden memiliki pengalaman dan wawasan memadai tentang dinamika kerja di perusahaan, sehingga dapat memberikan tanggapan yang lebih tepat terkait indikator engagement dan kinerja [14]. Instrumen penelitian kemudian dievaluasi melalui serangkaian pengujian kualitas data, termasuk uji validitas guna kepastian bagi setiap item kuesioner benar-benar mengukur variabel yang dituju serta uji reliabilitas untuk melihat

konsistensi jawaban responden. Sebuah item dianggap valid jika nilai r-hitung melampaui ambang dari r-tabel, sedangkan reliabilitas dianggap cukup jika nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70.

Setelah pengumpulan data selesai, peneliti melaksanakan analisis statistik deskriptif guna menjabarkan profil responden dan distribusi jawaban mereka. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas [15]. Uji normalitas diterapkan guna menilai apakah data bersifat normal. Uji heteroskedastisitas digunakan supaya menjamin tidak ada ketidaksamaan varians pada residual model regresi. Sementara itu, uji linearitas dilakukan guna memastikan hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier sehingga model regresi dapat diterapkan dengan benar [16].

2.2 Model Analisis

Model analisis utama menggunakan regresi linier sederhana guna melihat seberapa besar pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan dapat dinyatakan dengan: $Y = a + bX + e$

Di mana:

- Y mewakili kinerja karyawan,
- X merupakan employee engagement,
- a adalah konstanta yang menunjukkan nilai kinerja ketika engagement bernilai nol,
- b adalah koefisien regresi yang menunjukkan perubahan pada kinerja akibat perubahan engagement,
- e merupakan error term yang menggambarkan faktor-faktor di luar model yang memengaruhi variabel dependen.

Melalui model ini, peneliti dapat menentukan apakah employee engagement memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, sekaligus mengetahui besar kontribusinya dalam menjelaskan variasi kinerja individu. Seluruh tahap dalam penelitian ini dimulai dari identifikasi masalah, penyusunan instrumen, pengujian instrumen, pengumpulan data lapangan, pemrosesan dan pembersihan data, pengujian asumsi statistik, hingga analisis hubungan antarvariabel. Prosedur ini dilakukan secara sistematis agar hasil penelitian memiliki validitas yang kuat, reliabilitas yang tinggi, serta memberikan gambaran ilmiah yang dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan organisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memahami sejauh mana employee engagement dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Analisis data diperoleh dari distribusi kuesioner yang dijawab oleh responden dan kemudian diolah menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil pengolahan data, temuan awal menunjukkan bahwa tingkat employee engagement memiliki kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang positif, serta nilai signifikansi (Sig.) yang berada di bawah 0,05 [14], [17]. Dengan demikian, hubungan yang terjadi antara kedua variabel tidak hanya kebetulan, tetapi terbukti secara statistik memiliki keterkaitan yang kuat. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi engagement yang dirasakan karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Proses pengujian instrumen penelitian juga menunjukkan hasil yang sangat memuaskan. Pada uji validitas, seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator employee engagement dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi di atas r-tabel, sehingga seluruh butir dinyatakan valid dan layak digunakan. Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,70 pada semua variabel. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk penelitian serupa pada konteks lain. Hasil pengujian asumsi klasik seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan linearitas juga menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat sehingga analisis lanjutan dapat dilakukan secara optimal.

Analisis deskriptif memberikan informasi tambahan mengenai kondisi employee engagement di perusahaan tempat penelitian dilakukan. Dari ketiga dimensi engagement, yaitu vigor, dedication, dan absorption, dimensi vigor memperoleh skor rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum memiliki energi kerja yang memadai dan mampu mempertahankan stamina psikologis dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Responden juga mengindikasikan bahwa mereka tetap mampu bekerja secara konsisten meskipun menghadapi tekanan atau beban kerja yang tinggi.

Dimensi dedication berada pada posisi kedua dengan kategori sangat tinggi. Nilai ini menggambarkan bahwa karyawan merasa pekerjaan mereka bermakna dan memberikan rasa bangga [16], [18]. Mereka melihat pekerjaan bukan sekadar rutinitas, tetapi sesuatu yang berkontribusi terhadap tujuan pribadi maupun organisasi. Rasa bangga dan makna yang dirasakan dalam pekerjaan menjadi pendorong tambahan bagi karyawan untuk memberikan usaha yang lebih besar.

Di sisi lain, dimensi absorption menunjukkan nilai rata-rata paling rendah, meskipun tetap berada dalam kategori tinggi. Kondisi ini menandakan bahwa terdapat beberapa responden yang mengalami hambatan dalam mempertahankan fokus dan keterlibatan penuh pada pekerjaan. Faktor-faktor seperti beban kerja yang tidak merata, gangguan lingkungan kerja, atau kurangnya dukungan sistem dapat memengaruhi tingkat absorption tersebut. Namun demikian, skor absorption yang tetap tinggi menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tetap mampu mengelola perhatiannya dengan baik.

Variabel kinerja karyawan secara keseluruhan juga berada pada kategori baik. Responden menunjukkan kinerja yang tinggi terutama pada indikator ketepatan waktu dan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab. Meski demikian, beberapa aspek seperti kreativitas dan inovasi dinilai masih perlu ditingkatkan. Kemampuan untuk menemukan solusi baru, menghasilkan ide kreatif, atau mengembangkan pendekatan kerja yang lebih efektif belum sepenuhnya optimal. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan ruang bagi karyawan untuk berinovasi dan mengambil inisiatif lebih besar.

Hasil perhitungan regresi mengungkapkan bahwa employee engagement secara keseluruhan memberikan pengaruh yang substansial terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tercermin pada nilai R^2 [4], [5]. Nilai ini menunjukkan proporsi perubahan kinerja yang dapat dijelaskan oleh tingkat employee engagement. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain seperti pengalaman kerja, kompetensi, kompensasi, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi. Dengan demikian, engagement dapat dikatakan sebagai salah satu determinan kinerja yang sangat penting dan tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Temuan-temuan tersebut menggambarkan bahwa employee engagement memegang peranan kunci dalam menciptakan kinerja yang optimal. Ketika engagement meningkat, karyawan cenderung bekerja lebih antusias, mengambil tanggung jawab dengan penuh kesadaran, dan menunjukkan ketekunan dalam menghadapi tantangan kerja. Kondisi ini memberikan dampak positif bagi keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan employee engagement terhadap kinerja karyawan sejalan dengan berbagai literatur dan penelitian sebelumnya. Employee engagement bukan hanya tentang keterlibatan karyawan secara fisik, tetapi juga mencakup keterikatan emosional dan mental terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa terhubung dengan apa yang mereka lakukan, hal tersebut secara langsung meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka.

a. Peran Vigor dalam Meningkatkan Kinerja

Temuan bahwa dimensi vigor menjadi indikator yang paling dominan memiliki implikasi penting. Vigor menunjukkan bahwa karyawan memiliki energi fisik dan psikologis untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ketika karyawan memiliki tingkat energi yang tinggi, mereka tidak hanya mampu bekerja lebih cepat, tetapi juga mampu menangani tekanan dengan lebih baik. Mereka lebih tahan terhadap stres, tidak mudah kehilangan motivasi, dan mampu mempertahankan performa secara konsisten. Hal ini membuktikan bahwa energi kerja bukan hanya faktor fisik, tetapi juga mencerminkan kekuatan mental yang sangat penting dalam menjaga performa kerja.

b. Dedication dan Makna Kerja

Dimensi dedication yang menunjukkan nilai sangat tinggi memperkuat teori bahwa makna kerja merupakan salah satu faktor paling kuat yang memengaruhi kinerja. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna akan lebih memiliki komitmen pribadi terhadap tugasnya. Mereka bekerja bukan semata-mata karena tuntutan sistem, melainkan karena merasa memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan hasil terbaik. Rasa bangga terhadap pekerjaan memicu motivasi intrinsik yang jauh lebih kuat daripada motivasi eksternal, misalnya insentif atau penghargaan. Dengan kata lain, ketika karyawan memiliki ikatan emosional terhadap pekerjaannya, kinerja mereka meningkat secara natural tanpa harus dipaksa oleh aturan atau pengawasan ketat.

c. Absorption sebagai Faktor Pendukung

Absorption, meskipun berada pada posisi terendah di antara ketiga indikator, tetap merupakan komponen penting dari engagement. Absorption mencerminkan sejauh mana karyawan dapat terbenam sepenuhnya dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat absorption tinggi biasanya dapat bekerja tanpa mudah terdistraksi dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Namun nilai absorption yang tidak terlalu tinggi menunjukkan adanya hambatan yang perlu diperhatikan. Beban kerja yang tidak seimbang, lingkungan yang kurang kondusif, atau tuntutan multitasking dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk fokus. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kerja yang diterapkan benar-benar mendukung kebutuhan karyawan untuk dapat berkonsentrasi.

d. Employee Engagement sebagai Prediktor Kinerja

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menguatkan pemahaman bahwa employee engagement merupakan salah satu prediktor utama kinerja karyawan. Engagement memengaruhi berbagai aspek perilaku kerja, termasuk kedisiplinan, inisiatif, motivasi, ketahanan terhadap stres, hingga loyalitas. Karyawan yang engaged cenderung menunjukkan perilaku positif seperti proaktif, bertanggung jawab, dan mampu bekerja tanpa pengawasan ketat. Dalam banyak kasus, engagement juga menjadi faktor penghubung antara kebijakan organisasi dan hasil kinerja. Misalnya, budaya organisasi yang baik tidak akan memberikan dampak positif jika karyawan tidak memiliki engagement yang tinggi.

e. Peran Faktor Organisasi

Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa engagement tidak berkembang dengan sendirinya, tetapi sangat dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan komunikasi internal. Kepemimpinan transformasional yang memberikan motivasi, inspirasi, dan dukungan emosional terbukti mampu meningkatkan engagement karyawan. Begitu pula dengan penghargaan yang adil dan proporsional dapat membangun rasa percaya serta meningkatkan motivasi. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan terstruktur juga menjadi fondasi penting dalam menciptakan engagement.

f. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa perusahaan perlu memprioritaskan upaya peningkatan engagement untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain:

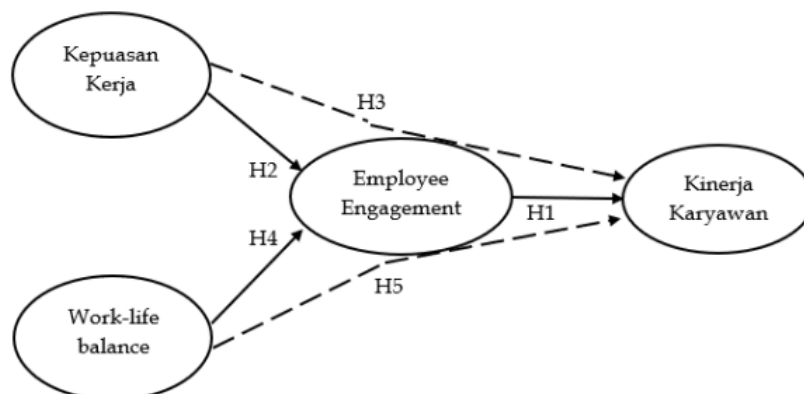
1. Membangun budaya kerja yang suportif, sehingga karyawan merasa dihargai dan didengarkan.
2. Memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian karyawan secara adil dan konsisten.
3. Menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi, agar karyawan merasa berkembang dan tidak stagnan.
4. Menerapkan gaya kepemimpinan yang humanis dan komunikatif, sehingga hubungan antara atasan dan karyawan dapat berjalan efektif.
5. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan fokus serta mengurangi stres.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Employee Engagement dan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Rata-rata	Kategori
Employee Engagement	Vigor	4.21	Tinggi
Employee Engagement	Dedication	4.35	Sangat Tinggi
Employee Engagement	Absorption	4.10	Tinggi
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	4.25	Tinggi
Kinerja Karyawan	Ketepatan Waktu	4.18	Tinggi

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.
Employee Engagement	0.652	8.732	0.000



Gambar 1. Desain Penelitian

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian yang mengkaji analisis keterlibatan karyawan dalam peningkatan performa kerja menunjukkan bahwa komitmen karyawan memainkan peran krusial dalam mendorong pencapaian hasil kerja yang maksimal. Tingkat keterlibatan yang tinggi, khususnya dalam dimensi energi, dedikasi, dan fokus mendalam, terbukti dapat meningkatkan produktivitas, standar kualitas tugas, serta ketepatan dalam mencapai sasaran[7]. Karyawan yang menunjukkan semangat positif, antusiasme terhadap pekerjaan, dan kemampuan konsentrasi yang intens cenderung menampilkan performa yang lebih unggul dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat keterlibatan rendah[8]. Penelitian ini juga mengungkap bahwa pembentukan keterlibatan tidak hanya dipicu oleh faktor internal individu, melainkan sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang mendukung, pendekatan kepemimpinan yang membina relasi positif, mekanisme penghargaan yang adil, serta interaksi komunikasi yang efisien di dalam organisasi. Sebaliknya, ada beberapa tantangan seperti ketidakimbangan tugas, keterbatasan peluang pengembangan diri, dan minimnya respons dari pimpinan, yang dapat mengurangi tingkat keterlibatan dan berimbas pada penurunan performa. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan bahwa keterlibatan karyawan merupakan komponen strategis yang harus diperhatikan secara serius untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi[6].

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa tindakan strategis dapat diimplementasikan untuk memperkuat keterlibatan sekaligus meningkatkan performa karyawan. Organisasi dianjurkan untuk mempertegas peran kepemimpinan yang mendukung dan komunikatif, agar karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Selain itu, perusahaan perlu membangun mekanisme penghargaan yang transparan, obyektif, dan stabil untuk menumbuhkan motivasi kerja. Peningkatan kondisi dan budaya kerja yang lebih kondusif juga menjadi aspek penting agar karyawan merasa nyaman dan terdorong dalam melaksanakan tanggung jawab. Lebih lanjut, penyediaan program pendidikan dan kemajuan karier akan membantu karyawan meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri. Penilaian beban kerja secara rutin juga diperlukan untuk menghindari kelelahan yang dapat menurunkan keterlibatan dan performa. Rekomendasi ini diharapkan dapat mendukung kelangsungan peningkatan hasil organisasi serta menjadi fondasi bagi penelitian lanjutan yang bertujuan mengembangkan konsep keterlibatan yang lebih komprehensif dan mendalam.

Dalam proses penyusunan penelitian ini, peneliti menyampaikan penghargaan kepada pihak perusahaan yang telah memberikan izin dan bantuan untuk menjalankan penelitian, serta kepada seluruh karyawan yang bersedia berpartisipasi sebagai responden dan menyediakan data yang diperlukan. Apresiasi serupa juga diberikan kepada semua pihak yang berkontribusi dalam tahap analisis dan pembuatan laporan. Ucapan terima kasih ini disampaikan secara pantas sebagai bentuk pengakuan atas dukungan yang diberikan selama penelitian berjalan.

REFERENCES

- [1] A. M. Saks, "Antecedents and consequences of employee engagement revisited," *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, vol. 6, no. 1, pp. 19–38, 2019, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- [2] A. B. Bakker and S. Albrecht, "Work engagement: Current trends," *Career Development International*, vol. 23, no. 1, pp. 4–11, 2018, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- [3] W. Kim, J. Kolb, and T. Kim, "The relationship between work engagement and employee performance: A review," *Human Resource Development Review*, vol. 18, no. 1, pp. 37–69, 2019, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1177/1534484319829217>
- [4] M. S. Christian, A. S. Garza, and J. E. Slaughter, "Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance," *Pers Psychol*, vol. 69, no. 4, pp. 1–26, 2016, doi: 10.1111/peps.12165.
- [5] M. Zito, "Predictors of employee engagement and job performance," *Int J Environ Res Public Health*, vol. 18, no. 9, 2021, [Online]. Available: <https://doi.org/10.3390/ijerph18094692>
- [6] P. Ghosh, A. Rai, and A. Sinha, "Organizational justice and employee retention: The mediating role of psychological well-being," *Employee Relations*, vol. 43, no. 6, pp. 1289–1307, 2021, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1108/ER-06-2020-0272>
- [7] M. Kaliannan and S. N. Adjovu, "Effective employee engagement and organizational success: A case study," *Procedia Soc Behav Sci*, vol. 172, pp. 161–168, 2015, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.353>
- [8] I. Inceoglu, G. Thomas, C. Chu, D. Plans, and A. Gerbasi, "Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda," *Leadership Quarterly*, vol. 29, no. 1, pp. 179–202, 2018, doi: 10.1016/j.leaqua.2017.12.006.
- [9] J. Y. Lee and Y. Lee, "Effects of leadership and communication on employee engagement," *Sustainability*, vol. 12, no. 9, 2020, [Online]. Available: <https://doi.org/10.3390/su12093659>
- [10] N. Al Mehrzi and S. K. Singh, "Employee engagement and organizational performance: A review and synthesis," *Benchmarking: An International Journal*, vol. 29, no. 5, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1108/BIJ-02-2021-0099>
- [11] A. B. Bakker and E. Demerouti, "Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward," *J Occup Health Psychol*, vol. 22, no. 3, pp. 273–285, 2017, doi: 10.1037/ocp0000056.



- [12] F. L. Cooke, B. Cooper, T. Bartram, J. Wang, and H. Mei, "Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience, and engagement," *Applied Psychology*, vol. 68, no. 3, 2019, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1111/apps.12178>
- [13] L. Tisu, D. Virga, and L. Păduraru, "Work engagement and task performance: A daily diary study testing the moderating role of job resources," *Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 36, no. 2, pp. 95–103, 2020, doi: 10.5093/jwop2020a10.
- [14] S. Sonnentag, C. Dormann, and E. Demerouti, "Recovery, engagement, and performance: A dynamic approach," *Annual Review of Organizational Psychology*, vol. 8, 2021, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091434>
- [15] L. Tisu, D. Virga, and L. Păduraru, "Work engagement and task performance: A daily diary study testing the moderating role of job resources," *Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 36, no. 2, pp. 95–103, 2020, doi: 10.5093/jwop2020a10.
- [16] B. R. Mutonyi, T. Slåtten, and G. Lien, "Empowering leadership, employee engagement, and performance," *Int J Hosp Manag*, vol. 89, 2020, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102591>
- [17] K. Breevaart and A. B. Bakker, "Daily job demands and employee engagement: The role of daily transformational leadership behavior," *J Occup Health Psychol*, vol. 23, no. 3, pp. 338–349, 2018, doi: 10.1037/ocp0000082.
- [18] H. T. M. Bui, X. Zeng, and M. Higgs, "The role of mindfulness in employee engagement and performance," *J Bus Res*, vol. 126, 2021, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.015>