



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 9520-9529

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT Ridho Agung Mitra Abadi

Taryanto, Mutdi Ismuni, Kristina Fanya Koni Loda

Universitas Pertiwi Fakultas Ekonomi Bisnis

taryanto@pertiwi.ac.id, mutdi.ismuni@pertiwi.ac.id, 19120220@pertiwi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ridho Agung Mitra Abadi melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian ini didasarkan pada pentingnya keterlibatan karyawan sebagai elemen strategis dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan. *Employee engagement* didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang ditandai oleh energi, komitmen, dan keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja, yang diyakini mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Populasi penelitian terdiri dari 200 karyawan, dengan 135 orang di antaranya dipilih sebagai sampel menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert 1–5. Data dianalisis melalui berbagai prosedur statistik, termasuk uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear sederhana untuk menilai pengaruh langsung *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, uji *t* dan koefisien determinasi digunakan untuk memperkuat temuan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai *t* hitung yang lebih tinggi daripada *t* tabel, mendukung penerimaan hipotesis penelitian. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,536 menunjukkan bahwa 53,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh *Employee Engagement*, sedangkan 46,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian. Penelitian ini menegaskan pentingnya memperkuat strategi keterlibatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan, PT Ridho Agung Mitra Abadi

1. Latar Belakang

Dalam perusahaan modern, *employee engagement* telah berkembang menjadi elemen strategis yang memengaruhi efektivitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. *Employee engagement* tidak hanya berkaitan dengan keterikatan emosional individu terhadap pekerjaannya, tetapi juga dengan sejauh mana mereka selaras dengan nilai, budaya, dan arah strategis perusahaan. Seiring meningkatnya tuntutan terhadap efisiensi dan kualitas layanan, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan berpartisipasi aktif dan tetap berkomitmen terhadap tanggung jawabnya. PT Ridho Agung Mitra Abadi, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor jasa, menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan yang stabil dan konsisten. Oleh karena itu, analisis mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja menjadi penting untuk memperkuat upaya peningkatan produktivitas.

Employee engagement merupakan konstruksi psikologis dan organisasional yang merefleksikan tingkat keterikatan karyawan secara kognitif, emosional, dan perilaku terhadap pekerjaannya serta terhadap organisasi tempat ia bernaung. Tingkat *engagement* yang tinggi mendorong munculnya perilaku kerja konstruktif yang ditandai oleh komitmen yang kuat, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, serta kesiapan untuk memberikan kinerja optimal secara berkelanjutan. Literatur empiris secara konsisten menunjukkan bahwa *employee engagement* berkontribusi positif terhadap peningkatan efisiensi operasional, produktivitas individu, dan kualitas layanan, sekaligus berperan signifikan dalam menurunkan tingkat turnover dan absensi karyawan.

Meskipun demikian, strategi peningkatan *engagement* tidak selalu menghasilkan dampak yang seragam di setiap organisasi. Perbedaan karakteristik internal, struktur operasional, sistem manajemen sumber daya manusia, serta nilai dan budaya organisasi memengaruhi bagaimana *engagement* dibangun, dipersepsikan, dan diterjemahkan ke

dalam kinerja nyata. Oleh karena itu, pendekatan kontekstual menjadi penting untuk memahami efektivitas employee engagement dalam setting organisasi tertentu.

Pada PT Ridho Agung Mitra Abadi, dinamika operasional yang menuntut ketepatan, kecepatan, dan koordinasi kerja yang tinggi menjadikan peran karyawan sebagai faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, karyawan tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis yang memadai, tetapi juga perlu merasakan adanya penghargaan, dukungan manajerial, serta kejelasan peran dalam sistem kerja yang berlaku. Kondisi tersebut diyakini dapat memperkuat keterikatan karyawan dan mendorong kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara employee engagement dan kinerja karyawan pada PT Ridho Agung Mitra Abadi menjadi kebutuhan mendesak, baik untuk pengembangan teori maupun sebagai dasar perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kinerja karyawan merupakan indikator penting bagi keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Kinerja dievaluasi berdasarkan hasil kerja, proses kerja, ketepatan waktu, kualitas layanan, serta kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. PT Ridho Agung Mitra Abadi menghadapi tantangan berupa ketidakstabilan tingkat kinerja karyawan dalam beberapa periode terakhir. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor internal yang memengaruhi kinerja, salah satunya tingkat engagement yang belum optimal. Rendahnya engagement dapat menurunkan antusiasme, motivasi, dan komitmen kerja sehingga berdampak pada efektivitas operasional secara keseluruhan. Penelitian ini penting untuk mengetahui sejauh mana employee engagement memengaruhi variasi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

William Kahn mendefinisikan employee engagement sebagai kondisi ketika individu sepenuhnya menginvestasikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Engagement muncul ketika karyawan memandang lingkungan kerjanya aman, bermakna, dan mendukung partisipasi psikologis (Albrecht et al., 2023). Schaufeli dan Bakker mengidentifikasi employee engagement sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai dengan vitalitas, dedikasi, dan keterhanyutan. Karyawan yang engaged umumnya menunjukkan energi tinggi, komitmen kuat, serta fokus mendalam pada tugasnya (Hasanati & Anisa, 2024).

Employee engagement didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan secara fisik, kognitif, dan emosional terlibat sepenuhnya dalam pekerjaannya, sebagaimana pertama kali dikemukakan oleh William Kahn pada 1990. Wilmar Schaufeli mengonseptualisasikan engagement sebagai kombinasi vigor (energi tinggi), dedication (keterikatan emosional), dan absorption (fokus mendalam), yang berbeda dari komitmen organisasi. Saks menekankan engagement sebagai usaha diskresioner karyawan yang dipengaruhi oleh faktor organisasi, menghasilkan produktivitas lebih tinggi. (Rameshkumar, 2020)

Saks menyatakan bahwa employee engagement merupakan keterlibatan dan partisipasi individu dalam tugas pekerjaannya, yang muncul sebagai respons terhadap dukungan, keadilan, dan kepuasan kerja. Engagement dipandang sebagai interaksi timbal balik antara karyawan dan organisasi. (Ariyanto et al., 2025) (Kavalam & Mathew, 2025)

Employee engagement telah berkembang dari sekadar konsep kepuasan kerja menjadi isu strategis yang menentukan keberlanjutan organisasi. Dalam dua dekade terakhir, dan khususnya pascapandemi, keterikatan karyawan dipahami sebagai kondisi psikologis yang mencerminkan komitmen emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. (Rasool et al., 2025)

Tren global menunjukkan bahwa employee engagement saat ini sangat dipengaruhi oleh perubahan cara kerja. Meningkatnya praktik kerja hibrida dan jarak jauh menuntut organisasi untuk membangun keterikatan tanpa ketergantungan pada kehadiran fisik. Dalam konteks ini, kepercayaan, otonomi, dan kejelasan peran menjadi faktor kunci. Karyawan yang merasa dipercaya dan diberi ruang untuk mengelola pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat engagement yang lebih tinggi. Selain itu, generasi tenaga kerja yang semakin beragam khususnya dominasi generasi milenial dan Gen Z membawa ekspektasi baru terhadap makna kerja (Wardani et al., 2025). Mereka tidak hanya mencari kompensasi finansial, tetapi juga tujuan (purpose), kesempatan pengembangan diri, serta keselarasan nilai personal dengan nilai organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengintegrasikan nilai keberlanjutan, keberagaman, dan kesejahteraan karyawan ke dalam strategi SDM. Tren penggunaan teknologi digital dan people analytics juga memperkuat pendekatan berbasis data dalam mengelola

employee engagement. Pengukuran keterikatan tidak lagi bersifat tahunan, melainkan real-time dan berkelanjutan. Namun demikian, pengalaman menunjukkan bahwa teknologi hanyalah alat (Fachri et al., 2025). Faktor penentu utama tetap terletak pada kualitas kepemimpinan, komunikasi yang autentik, serta budaya organisasi yang adil dan inklusif. Dengan demikian, employee engagement di era saat ini merupakan hasil dari sinergi antara strategi organisasi, kepemimpinan yang humanis, dan pemahaman mendalam terhadap dinamika kebutuhan karyawan modern.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar yang ditetapkan, mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, dan kemandirian. Kinerja dipandang sebagai pencapaian yang dapat diukur untuk menilai kontribusi individu terhadap organisasi (Happy Lailatul Fitriana et al., 2024). Armstrong menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk bekerja, yang tercermin melalui perilaku dan hasil kerja yang dapat diamati (Bestari et al., 2025) Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja (Wulandari & Hasanah, 2025)

Penelitian terkini memperkuat pemahaman mengenai employee engagement sebagai determinan penting kinerja. Studi observasional di Human Capital PT KPI RU III Palembang menunjukkan bahwa keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku dapat meningkatkan disiplin, antusiasme, dan kerja sama tim, meskipun beban kerja tinggi dapat membatasi potensi (Silitonga & Almigo, 2025) Penelitian di Bekasi dengan model fit mediation SEM menemukan bahwa engagement memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi dan kepuasan kerja, menawarkan wawasan strategis bagi produktivitas berkelanjutan (Saing & Eprianto, 2025). Studi cross-sectional PLS-SEM pada 100 responden mengonfirmasi pengaruh signifikan engagement melalui komitmen organisasi, menunjukkan bahwa keterlibatan mendalam memperkuat hubungan emosional yang mendorong kinerja unggul dan inovasi (Janah Sojanah, 2025)

Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dan terus mengalami redefinisi seiring dengan perubahan lingkungan kerja. Dalam perspektif manajemen SDM modern, kinerja tidak lagi dipahami semata-mata sebagai pencapaian target kuantitatif, tetapi sebagai kontribusi berkelanjutan yang mencakup kualitas kerja, kolaborasi, inovasi, dan kemampuan beradaptasi (Sapta Rini Widyawati, 2025). Tren kerja saat ini, khususnya digitalisasi dan model kerja hibrida, telah mengubah cara kinerja diukur dan dikelola. Fokus bergeser dari pengawasan berbasis waktu dan kehadiran menuju pencapaian hasil (outcome-based performance). Organisasi yang adaptif mulai menetapkan indikator kinerja yang lebih fleksibel, kontekstual, dan selaras dengan tujuan strategis, sehingga memberi ruang bagi karyawan untuk mengelola cara kerja mereka secara mandiri. Selain faktor sistem dan teknologi, karakteristik tenaga kerja juga memengaruhi kinerja (Nugraha & Elsandra, 2025). Dominasi generasi milenial dan Gen Z menuntut pendekatan yang lebih partisipatif dan transparan. Umpan balik yang cepat, tujuan kerja yang jelas, serta kesempatan pengembangan kompetensi menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja optimal. Dalam konteks ini, pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*) dan reskilling menjadi kebutuhan strategis, bukan sekadar program pelatihan. Tren lainnya adalah meningkatnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan (employee well-being) sebagai prasyarat kinerja yang berkelanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja dan stres berkepanjangan berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, organisasi dituntut menciptakan keseimbangan antara tuntutan kinerja dan dukungan psikologis. Dengan demikian, kinerja karyawan di era saat ini merupakan hasil interaksi antara sistem kerja yang adaptif, kepemimpinan yang suportif, dan kemampuan organisasi dalam merespons dinamika perubahan secara berkelanjutan. (Rahmadani & Kurniawati, 2022)

Dalam dua dekade terakhir, hubungan antara **employee engagement** (keterikatan karyawan) dan **kinerja karyawan** telah menjadi fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia karena pergeseran paradigma kerja dan karakter tenaga kerja modern. Employee engagement mencerminkan keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Penelitian empiris menunjukkan bahwa karyawan yang engagement-nya tinggi cenderung menunjukkan **kinerja yang lebih produktif, berkualitas, dan konsisten** karena motivasi internal mereka yang kuat dan komitmen terhadap tujuan bersama organisasi. Hal ini sangat relevan dalam konteks kerja hibrida, digitalisasi, dan perubahan budaya organisasi pascapandemi, dimana keterikatan karyawan menjadi faktor kunci untuk mempertahankan produktivitas di berbagai kondisi kerja. Strategi HR seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi yang mendukung, serta pengalaman kerja (employee experience) juga terbukti memengaruhi hubungan antara engagement dan kinerja. Implementasi praktik kerja yang inklusif dan penghargaan berbasis hasil semakin memperkuat keterikatan karyawan sekaligus meningkatkan efektivitas kinerja. Tren terkini menunjukkan bahwa pengukuran keterikatan yang real-time,

penggunaan *people analytics*, serta pendekatan holistik terhadap kesejahteraan karyawan tidak hanya membantu meningkatkan engagement, tetapi juga memperkuat kapabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan kompetitif. Dengan demikian, *employee engagement* bukan hanya variabel psikologis, tetapi juga **determinant strategis kinerja karyawan di era modern**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif pengaruh **employee engagement** terhadap **kinerja karyawan** pada PT Ridho Agung Mitra Abadi dalam konteks dinamika dunia kerja saat ini. Perubahan pola kerja, meningkatnya tuntutan produktivitas, serta kompetisi industri jasa yang semakin ketat menuntut perusahaan menengah di Indonesia untuk tidak hanya mengandalkan sistem kerja formal, tetapi juga membangun keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi.

Kajian ini difokuskan pada identifikasi dimensi *employee engagement* seperti keterlibatan emosional, komitmen terhadap tujuan organisasi, dan kesediaan untuk memberikan upaya ekstra yang memiliki dampak paling signifikan terhadap kualitas dan konsistensi kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme bagaimana engagement berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang berkelanjutan, bukan sekadar output jangka pendek. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar strategis bagi manajemen PT Ridho Agung Mitra Abadi dalam merancang kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Peningkatan *employee engagement* melalui kepemimpinan yang suportif, komunikasi yang terbuka, serta pemberian ruang partisipasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada kinerja unggul. Dari sisi akademik, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur empiris mengenai hubungan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri jasa dan perusahaan menengah di Indonesia yang masih relatif terbatas kajiannya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang kuat bagi pengembangan manajemen SDM yang berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan metodologi kuantitatif untuk mengkaji secara empiris pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT Ridho Agung Mitra Abadi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memiliki keunggulan dalam menghasilkan data yang terukur, objektif, dan dapat dianalisis secara sistematis melalui teknik statistik, sehingga memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dalam kerangka penelitian ini, *employee engagement* diposisikan sebagai variabel independen yang diasumsikan memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku dan capaian kerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan ditetapkan sebagai variabel dependen yang merefleksikan tingkat efektivitas dan produktivitas kerja individu dalam organisasi.

Pengumpulan data dilakukan dengan menekankan pada data primer yang diperoleh langsung dari responden, yaitu karyawan PT Ridho Agung Mitra Abadi, melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin (1–5) untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan dimensi *employee engagement* dan kinerja karyawan. Penggunaan skala ini bertujuan untuk mempermudah proses kuantifikasi persepsi responden sekaligus meningkatkan ketepatan analisis statistik.

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik inferensial untuk menguji hipotesis penelitian dan mengidentifikasi kekuatan serta arah pengaruh antara *employee engagement* dan kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang kuat dan terverifikasi mengenai peran *employee engagement* dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta menjadi dasar rekomendasi bagi pengambilan keputusan manajerial dan pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang berbasis data di PT Ridho Agung Mitra Abadi.

Populasi penelitian meliputi seluruh 200 karyawan PT Ridho Agung Mitra Abadi. Sebanyak 135 responden dipilih sebagai sampel yang dianggap mampu merepresentasikan kondisi aktual di dalam perusahaan. Pemilihan sampel mempertimbangkan keterwakilan dari berbagai unit kerja untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai tingkat *employee engagement* dan kinerja karyawan. Instrumen disusun dalam bentuk kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5, di mana responden diminta menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan. Metode ini memungkinkan pengumpulan data secara cepat, akurat, dan terstandar, sehingga mendukung kebutuhan analisis statistik dalam penelitian ini.

Pengolahan data diawali dengan uji validitas untuk memastikan setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk menilai konsistensi jawaban responden. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, analisis dilanjutkan dengan serangkaian uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas memastikan bahwa distribusi data memenuhi syarat analisis parametrik, sedangkan uji heteroskedastisitas bertujuan mendeteksi adanya ketidaksesuaian varians dalam model regresi. Seluruh pengujian ini penting agar model analisis memenuhi standar statistik yang benar dan dapat menghasilkan estimasi yang dapat dipercaya.

Tahap selanjutnya dalam penelitian ini adalah analisis hubungan antarvariabel dengan menggunakan metode regresi linear sederhana, yang dirancang untuk menguji secara empiris pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan. Dalam model analisis ini, employee engagement diposisikan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan berperan sebagai variabel dependen. Pendekatan regresi linear sederhana memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi arah hubungan, baik positif maupun negatif, sekaligus mengukur besarnya pengaruh engagement terhadap pencapaian kinerja karyawan secara kuantitatif.

Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat diterangkan oleh employee engagement, sehingga memberikan gambaran mengenai kontribusi relatif variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memastikan kekuatan inferensi statistik, uji t diterapkan guna menilai signifikansi pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis ini diharapkan menjadi dasar empiris yang kuat dalam mengevaluasi efektivitas employee engagement sebagai instrumen strategis peningkatan kinerja karyawan di PT Ridho Agung Mitra Abadi, serta memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada kinerja

3. Hasil dan Diskusi

Untuk menjamin bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat dan representatif, penelitian ini terlebih dahulu melakukan uji validitas instrumen. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi item-total (r hitung) dengan nilai r tabel. Pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 135 responden, nilai r tabel yang digunakan adalah sebesar 0,278. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel tersebut. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pada variabel Employee Engagement maupun variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai r hitung yang melebihi 0,278. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki daya ukur yang memadai dan secara empiris mampu merepresentasikan variabel yang diteliti, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tahap berikutnya adalah uji reliabilitas yang bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian dalam mengukur variabel secara berulang. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Employee Engagement memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,821, sedangkan variabel Kinerja Karyawan mencapai nilai 0,899. Kedua nilai tersebut berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat ukur yang konsisten dalam mengungkap fenomena yang diteliti.

Tabel 1. Tabel Analisis Regresi Linear

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12,689 | 3,354 | | 3,784 | ,000 |
| | employee_engagement | 1,224 | ,099 | ,732 | 12,383 | ,000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah dari SPSS

Hasil analisis statistik memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh berada di bawah batas toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$, mengindikasikan bahwa hubungan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan bersifat signifikan secara statistik dan tidak terjadi secara kebetulan. Temuan ini menegaskan adanya keterkaitan kausal yang bermakna antara kedua variabel penelitian.

Temuan ini mengindikasikan bahwa keterikatan karyawan yang tercermin melalui tingkat dedikasi, keterlibatan emosional, dan komitmen terhadap pekerjaan serta organisasi berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi cenderung menunjukkan motivasi intrinsik yang lebih kuat, kesediaan untuk memberikan upaya ekstra (*discretionary effort*), serta orientasi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kondisi ini pada akhirnya berdampak positif terhadap efektivitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

Signifikansi hubungan yang sangat kuat ini mengindikasikan adanya keterkaitan kausal yang bermakna antara *employee engagement* dan kinerja karyawan, bukan sekadar hubungan asosiatif atau kebetulan statistik. Hal ini memperkuat argumen teoritis dalam literatur manajemen sumber daya manusia yang menempatkan *employee engagement* sebagai salah satu determinan utama kinerja individu dan keunggulan kompetitif organisasi. Oleh karena itu, temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi manajemen organisasi, khususnya dalam merancang kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan *employee engagement* sebagai strategi berkelanjutan untuk mendorong kinerja karyawan yang optimal.

Lebih lanjut, hasil analisis regresi linier menghasilkan persamaan $Y = 12,689 + 1,224X_1$, yang memberikan gambaran kuantitatif mengenai hubungan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi positif sebesar 1,224 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada tingkat *employee engagement* secara konsisten diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,224 satuan, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan. Temuan ini menegaskan bahwa *employee engagement* berperan sebagai determinan yang relevan dan memiliki kontribusi nyata dalam mendorong efektivitas serta produktivitas kerja karyawan.

Signifikansi hubungan tersebut semakin diperkuat oleh hasil uji parsial (uji *t*), yang menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 3,784 dan 12,383. Kedua nilai ini secara substansial melampaui nilai *t* tabel sebesar 1,970 pada tingkat signifikansi 5 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan tidak hanya bersifat positif, tetapi juga signifikan secara statistik dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Oleh karena itu, terdapat dasar empiris yang sangat kuat untuk menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara konseptual, hasil ini memperkuat pandangan dalam literatur manajemen sumber daya manusia yang menempatkan *employee engagement* sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kualitas kontribusi individu di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi cenderung menunjukkan komitmen, motivasi, dan kesediaan untuk memberikan usaha ekstra, yang pada akhirnya tercermin dalam peningkatan kinerja. Dengan demikian, temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen untuk mengintegrasikan strategi peningkatan *employee engagement* sebagai bagian integral dari kebijakan pengelolaan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini secara tegas menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan, terukur, dan bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa *employee engagement* bukan sekadar faktor psikologis individual, melainkan merupakan aspek strategis yang perlu dikelola secara serius oleh perusahaan untuk mendorong keberhasilan organisasi yang berkelanjutan. Karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, inisiatif, serta kualitas kerja yang lebih unggul, yang pada akhirnya berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini secara meyakinkan menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan, terukur, dan bermakna terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa *employee engagement* tidak dapat dipahami semata-mata sebagai kondisi psikologis individual, melainkan sebagai aset strategis organisasi yang memiliki implikasi langsung terhadap efektivitas operasional dan daya saing perusahaan. Keterikatan karyawan yang tinggi mencerminkan tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan

perilaku yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi optimal secara berkelanjutan.

Karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar, inisiatif proaktif dalam menyelesaikan tugas, serta kesediaan untuk melampaui standar kinerja yang ditetapkan. Kondisi ini tercermin dalam peningkatan kualitas kerja, produktivitas, serta konsistensi pencapaian target individu maupun tim. Lebih lanjut, *employee engagement* berperan sebagai mekanisme penggerak yang memperkuat hubungan antara tujuan individu dan sasaran strategis organisasi, sehingga menciptakan keselarasan kerja (*goal alignment*) yang lebih efektif.

Temuan penelitian ini juga memperkuat kerangka teoritis dalam literatur manajemen sumber daya manusia yang menempatkan *employee engagement* sebagai determinan kunci kinerja dan keunggulan kompetitif jangka panjang. Dalam konteks ini, pengelolaan *employee engagement* menjadi tanggung jawab strategis manajemen, bukan sekadar inisiatif administratif. Perusahaan perlu mengembangkan kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengakuan yang adil, serta membuka peluang pengembangan kompetensi karyawan. Dengan mengelola *employee engagement* secara sistematis dan berkelanjutan, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika persaingan yang semakin kompleks.

Hasil analisis sebagaimana disajikan pada Tabel 2 memperlihatkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,536. Nilai ini mengindikasikan bahwa variabel Employee Engagement mampu menjelaskan sebesar 53,6% variasi dalam Kinerja Karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki peran yang kuat dan signifikan dalam memprediksi tingkat kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat engagement karyawan, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Namun demikian, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa sebesar 46,4% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Faktor-faktor tersebut meliputi kompetensi individu, tingkat motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, meskipun *employee engagement* terbukti sebagai determinan penting kinerja, perusahaan perlu mempertimbangkan dan mengintegrasikan pengelolaan variabel-variabel lain tersebut secara holistik. Pendekatan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif diharapkan mampu menghasilkan peningkatan kinerja karyawan yang lebih optimal, konsisten, dan berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan, terukur, dan substantif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa *employee engagement* bukan sekadar konsep psikologis individual, melainkan merupakan aspek strategis yang perlu dikelola secara sistematis oleh perusahaan guna mendorong pencapaian kinerja yang optimal dan keberhasilan organisasi yang berkelanjutan. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, inisiatif, serta kualitas kerja yang lebih baik, sehingga berdampak langsung pada efektivitas operasional organisasi.

Hasil analisis statistik sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2 memperlihatkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,536. Nilai ini mengindikasikan bahwa variabel *employee engagement* mampu menjelaskan sebesar 53,6% variasi kinerja karyawan di PT Ridho Agung Mitra Abadi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki kontribusi yang kuat dan signifikan dalam memprediksi tingkat kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat engagement karyawan, semakin besar pula peluang perusahaan untuk mencapai kinerja yang lebih unggul.

Namun demikian, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa sebesar 46,4% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Faktor-faktor tersebut antara lain kompetensi individu, tingkat motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, meskipun *employee engagement* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan, perusahaan tetap perlu memperhatikan dan mengelola variabel-variabel pendukung lainnya secara terpadu. Pendekatan yang komprehensif dan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia diharapkan mampu menghasilkan peningkatan kinerja karyawan yang lebih optimal dan berkelanjutan. (Ariani et al., 2025)

Tabel 2. Uji Koefisien Determinan Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .732 ^a | .536 | .532 | 8,12920 | 1,063 |

a. Predictors: (Constant), employee_engagement

b. Dependent Variable: kinerja

4. Diskusi

Tujuan utama penelitian ini adalah menyelidiki secara objektif dan empiris pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di PT Ridho Agung Mitra Abadi. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat employee engagement dan kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa keterlibatan karyawan secara emosional, kognitif, dan fisik berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas, efektivitas, dan produktivitas kerja. Tingginya tingkat engagement mendorong munculnya motivasi intrinsik, komitmen organisasi yang lebih kuat, serta energi kerja yang berkelanjutan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. (D'Ornay et al., 2025; Jr., 2025)

Temuan ini menegaskan bahwa employee engagement merupakan elemen strategis dalam mendukung pencapaian kinerja optimal dan keberlanjutan kinerja organisasi (Ariyanto et al., 2025), (Amoako et al., 2025) Oleh karena itu, perusahaan perlu secara proaktif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, suportif, dan berkeadilan guna memelihara engagement karyawan secara berkelanjutan. Upaya tersebut tidak hanya berimplikasi pada peningkatan kinerja individual, tetapi juga pada penguatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berbagai penelitian terdahulu turut mendukung kesimpulan ini, yang secara konsisten menunjukkan bahwa employee engagement memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi (Maryadi et al., 2025; Sidik & Ghiffari, 2025)

Penelitian tahun 2025 yang dipublikasikan dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* memperkuat pentingnya employee engagement bagi kinerja. Studi pada 100 responden di sektor pelayaran Lamongan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa engagement memiliki pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menariknya, motivasi kerja tidak memediasi hubungan tersebut, menandakan bahwa engagement berfungsi sebagai elemen mandiri yang mampu meningkatkan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa engagement memiliki kekuatan intrinsik yang tidak selalu memerlukan faktor psikologis tambahan untuk memperkuat pengaruhnya. Temuan ini sejalan dengan kerangka job demands resources, yang menekankan bahwa individu dengan tingkat engagement tinggi cenderung mencapai kinerja yang lebih unggul secara konsisten. (Evada Rustina et al., 2025)

Penelitian tahun 2025 dalam *International Journal of Business and Economics* juga menegaskan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode SEM-PLS pada 150 responden di Bekasi, penelitian ini menunjukkan bahwa engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang diperkuat oleh motivasi dan kepuasan kerja sebagai mediator parsial. Selain itu, budaya organisasi terbukti menjadi faktor moderasi yang memperkuat hubungan tersebut. Temuan ini sesuai dengan teori social exchange yang menyatakan bahwa ketika perusahaan menyediakan sumber daya dan dukungan, karyawan akan membalasnya melalui peningkatan kinerja. Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan komprehensif yang mencakup penguatan engagement, motivasi, dan kepuasan kerja untuk mencapai peningkatan kinerja yang berkelanjutan. (Saing & Eprianto, 2025)

Penelitian lanjutan dengan DOI: 10.47191/jefms/v8-i4-07 yang diterbitkan tahun 2025 semakin memperkuat konsistensi pengaruh employee engagement terhadap kinerja. Studi tersebut menunjukkan bahwa engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit BRI Giriwoyo, didukung oleh disiplin kerja dan motivasi kerja yang juga berpengaruh signifikan. Temuan ini selaras dengan teori social exchange dan paradigma job demands-resources, yang menekankan bahwa karyawan yang merasa terlibat dan didukung cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Penelitian ini merekomendasikan penguatan budaya organisasi untuk menciptakan kondisi kerja yang mendorong engagement berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan

disiplin, motivasi, dan engagement menjadi strategi penting dalam meningkatkan produktivitas di sektor perbankan. (Bala, 2025)

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan di PT Ridho Agung Mitra Abadi melalui pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik berbantuan perangkat lunak SPSS. Fokus utama penelitian diarahkan untuk menguji sejauh mana tingkat keterlibatan karyawan mampu menjelaskan variasi kinerja yang dihasilkan, sekaligus memberikan dasar empiris yang kuat bagi pengambilan keputusan manajerial berbasis data. Penggunaan analisis statistik yang sistematis memungkinkan pengujian hubungan kausal secara objektif dan terukur antara variabel yang diteliti. Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif, signifikan, dan substansial terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, semakin besar pula kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian kinerja optimal. *Employee engagement* yang tercermin melalui semangat kerja yang tinggi, antusiasme dalam menjalankan tugas, rasa bangga terhadap organisasi, serta komitmen yang kuat terhadap tujuan perusahaan terbukti berkorelasi secara langsung dengan peningkatan kualitas, produktivitas, dan efektivitas kerja karyawan. Lebih lanjut, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keterlibatan karyawan bukan sekadar fenomena psikologis individual, melainkan merupakan faktor strategis yang memiliki implikasi luas terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang engaged cenderung menunjukkan perilaku kerja proaktif, tingkat disiplin yang lebih baik, serta kesediaan untuk memberikan usaha ekstra di luar tuntutan formal pekerjaan. Kondisi tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian kinerja berkelanjutan. Dengan demikian, temuan penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperkuat literatur manajemen sumber daya manusia mengenai peran sentral *Employee Engagement* sebagai determinan kinerja. Secara praktis, hasil ini menegaskan pentingnya bagi manajemen PT Ridho Agung Mitra Abadi untuk merancang dan mengimplementasikan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan *Employee Engagement* guna mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dan psikologis yang kuat terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan yang lebih optimal dalam mencapai target dan tujuan organisasi. Kondisi ini memperkuat pandangan bahwa *Employee Engagement* merupakan determinan penting dalam mendorong kinerja individual sekaligus kinerja organisasi secara keseluruhan. Lebih lanjut, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mampu menjelaskan sebesar 53,6% variasi dalam kinerja karyawan. Angka ini menegaskan kontribusi signifikan keterlibatan karyawan dalam membentuk capaian kinerja. Namun demikian, sebesar 46,4% variasi kinerja lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini, seperti kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, serta insentif eksternal. Oleh karena itu, meskipun *Employee Engagement* terbukti sebagai faktor kunci peningkatan kinerja, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif dan terintegrasi agar peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai secara optimal dan berkelanjutan.

Referensi

1. Albrecht, S. L., Furlong, S., & Leiter, M. P. (2023). The psychological conditions for employee engagement in organizational change: Test of a change engagement model. *Frontiers in Psychology, 14*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1071924>
2. Amoako, R., Boadi, S., & Botwe, P. B. (2025). Employee Engagement and its Impact on Organizational Development: Evidence from Small and Medium Enterprises (SMEs) in Ghana. *International Journal of Research and Innovation in Social Science, 9*(10), 4140–4148. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2025.910000340>
3. Ariani, M., Tamara, D., Yuliani, T., Saraswati, W., Arrywiwono, I., & Darma, D. C. (2025). Employee performance and several predicting factors: A causality and strategy implication. *Corporate and Business Strategy Review, 6*(1, special issue), 293–303. <https://doi.org/10.22495/cbsrv6i1siart6>
4. Ariyanto, E., Wijaya, M. H., & Mutiara Sari, A. N. (2025). The Effect of Employee Engagement (Vigor, Dedication, and Absorption) on Job Satisfaction at PT Pelindo 1. *International Journal of Current Science Research and Review, 08*(02). <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V8-i2-11>
5. Bala, R. P. (2025). The Effect of Employee Engagement, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance in BRI Unit Giriwoyo Office. *Journal of Economics, Finance And Management Studies, 08*(04). <https://doi.org/10.47191/jefms/v8-i4-07>
6. Bestari, R., Syafrizal, S., & Wibowo, M. P. (2025). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DANMOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUNINDO VARIA MOTOR GEMILANG MEDAN. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran, 8*(2), 3855–3860. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v8i2.44269>
7. D'Ormay, A., Saripah A.R.M., & Ulfa Natsir. (2025). Strategies for Sustainable Employee Performance in the Post-Pandemic Era: A Qualitative Approach. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 13*(2), 1239–1252. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i2.3361>
8. Evada Rustina, Dermawan, A., Vidyaningrum, B., & Suwandi. (2025). The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 13*(3), 1859–1870. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3336>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4370>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

9. Fachri, S., Suharno Suharno, & Cecep Warman. (2025). EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BUDAYA ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 69–76. <https://doi.org/10.69714/h72rcx02>
10. Happy Lailatul Fitriana, Ilfan Feriantono, Sofriyah izzatul Laily, & Ribangun Bamba Jakaria. (2024). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Key Performance Indicator (KPI) Pada PT. Hilfic. *Venus: Jurnal Publikasi Rumpun Ilmu Teknik*, 2(4), 333–341. <https://doi.org/10.61132/venus.v2i4.448>
11. Hasanati, N., & Anisa, S. A. (2024). Exploring the Impact of Mindfulness on Work Engagement in the Education Sector. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 107–116. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i1.5105>
12. Janah Sojanah. (2025). The Influence of Employee Engagement on Employee Performance is Mediated by Organizational Commitment. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(4s), 177–187. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i4s.490>
13. Jr., A. P. E. (2025). The Influence of Micromanagement on Employee Performance and Well-Being: A Systematic Literature Review. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 25(7), 288–299. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2025/v25i71891>
14. Kavalam, T., & Mathew, A. (2025). Role of Perceived Organizational Support and Social Connectedness in Employee Engagement among Remote and Hybrid Workers. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 7(3). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i03.45157>
15. Maryadi, M., Utami, H. N., Prasetya, A., & Hutahayan, B. (2025). Mapping the Intellectual Landscape of Employee Performance Research: A Bibliometric and Mapping Analysis (2020–2025). *F1000Research*, 14, 633. <https://doi.org/10.12688/f1000research.165774.2>
16. Nugraha, A., & Elsandra, Y. (2025). Peran Employee Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sucofindo Cabang Padang. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 5(1), 365–378. <https://doi.org/10.47233/jeps.v5i1.2654>
17. Rahmadani, N. J., & Kurniawati, D. T. (2022). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN EMPLOYEE SATISFACTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(2), 183–190. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.2.07>
18. Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment – A study on Indian seafaring officers. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 36(3), 105–112. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2019.11.003>
19. Rasool, S. F., Mohelska, H., Rehman, F. U., Raza, H., & Asghar, M. Z. (2025). Exploring the Nexus Between a Supportive Workplace Environment, Employee Engagement, and Employee Performance in the Kingdom of Saudi Arabia. *Administrative Sciences*, 15(6), 230. <https://doi.org/10.3390/admsci15060230>
20. Saing, B., & Eprianto, I. (2025). Strategies to Improve Employee Performance Through Employee Engagement, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *IJBE (Integrated Journal of Business and Economics)*, 9(1), 38. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v9i1.1076>
21. Sapta Rini Widyawati. (2025). Membangun Employee Experience Yang Unggul: Dampaknya Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Review*, 5(2), 16. <https://doi.org/10.53697/emba.v5i2.3425>
22. Sidik, A., & Ghiffari, M. A. (2025). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Pentingnya Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan Departemen Gudang di PT. XYZ). *Jurnal Sosial Teknologi*, 5(9), 3397–3404. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v5i9.32397>
23. Silitonga, N. A., & Almigo, N. (2025). The Impact of Employee Engagement on Work Performance: Observational Study In The Human Capital Division of PT KPI RU III. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(2), 461–466. <https://doi.org/10.32815/jpm.v6i2.2730>
24. Wardani, A., Baihaqi, B., & Nohong, M. (2025). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance with Employee Engagement and Job Satisfaction as Moderator Variables. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 5(2). <https://doi.org/10.59141/jrssem.v5i2.1081>
25. Wulandari, D., & Hasanah. (2025). The Influence of Competence and Work Environment on Employee Performance at PT. Kendali Bumi Semesta. *International Journal of Science and Society*, 7(1), 498–512. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v7i1.1398>