



Peran *Employee Engagement* dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Ridho Lazuardi Wahyudi^{1*}, Odi Jarodi²

^{1,2}Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Indonesia

*Korespondensi penulis: ridholazuardiw@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze the concept of employee engagement and its relationship with employee loyalty in the context of organizational change. With a qualitative approach based on literature study, this research explores data from various secondary sources, such as scientific journals, books, and organizational reports. The analysis shows that employee engagement contributes significantly to employee loyalty. Emotionally and intellectually engaged employees show higher commitment to the organization, reduce turnover rates, and increase productivity. Strategies such as creating an inclusive work environment and career development opportunities are considered effective for increasing employee engagement. The findings provide practical insights for companies to strengthen relationships with employees in the face of global challenges.*

Keywords: *Change, Employee Engagement, Loyalty, Organization, Strategy.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep employee engagement dan hubungannya dengan loyalitas karyawan dalam konteks perubahan organisasi. Dengan pendekatan kualitatif berbasis studi pustaka, penelitian ini menggali data dari berbagai sumber sekunder, seperti jurnal ilmiah, buku, dan laporan organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa *employee engagement* berkontribusi signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang terlibat secara emosional dan intelektual menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan produktivitas. Strategi seperti menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan peluang pengembangan karier dinilai efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Temuan ini memberikan wawasan praktis bagi perusahaan untuk memperkuat hubungan dengan karyawan dalam menghadapi tantangan global.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Loyalitas, Organisasi, Perubahan, Strategi.*

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, bisnis di seluruh dunia berada di bawah tekanan yang meningkat untuk bersaing dengan sukses di pasar yang terus berubah (Potoski & Callery, 2018). Salah satu fokus utama perusahaan adalah *employee engagement* untuk meningkatkan partisipasi, motivasi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Perusahaan menemukan bahwa karyawan yang terlibat tidak hanya lebih produktif, tetapi juga lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Akibatnya, perusahaan berlomba-lomba menemukan strategi terbaik untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan tetap terlibat melalui pelatihan, kompensasi, komunikasi yang efektif, menumbuhkan budaya tempat kerja yang inklusif, dan banyak lagi (Ramadhani & Soenarto, 2023).

Jika dilihat dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), *employee engagement* merupakan elemen kunci dalam membantu karyawan menghadapi perubahan di perusahaan. MSDM memiliki tanggung jawab untuk mempersiapkan karyawan tidak hanya secara profesional tetapi juga secara mental dan emosional untuk menangani perubahan strategis. Perubahan yang dilakukan perusahaan sering kali membutuhkan karyawan yang terbuka terhadap ide-ide baru, bersedia beradaptasi, dan yakin dengan manfaat perubahan. Motivasi karyawan mencerminkan keyakinan, sikap, dan niat perilaku mereka terhadap inisiatif perubahan dan merupakan penentu utama keberhasilan penerapan strategi baru dalam suatu organisasi.

Kesediaan ini mencerminkan cara perusahaan mengelola hubungan dengan karyawannya. Jika karyawan tetap terlibat, mereka cenderung percaya bahwa perubahan yang dilakukan perusahaan akan menguntungkan mereka dan organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, ketika keterlibatan rendah, karyawan cenderung skeptis, enggan atau bahkan resistan terhadap perubahan, yang dapat menghambat inovasi dan transformasi di suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa komunikasi tentang perubahan tersebut transparan, bahwa karyawan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, dan bahwa perusahaan memberikan dukungan yang cukup untuk mengatasi hambatan selama proses perubahan. Keterlibatan perlu diintegrasikan sebagai bagian dari talenta Anda. strategi dengan memastikan (Zulkarnain & Hadiyani, 2014).

Selain itu, *employee engagement* memainkan peran penting dalam menumbuhkan rasa memiliki di antara karyawan. Jika karyawan merasa mereka menjadi bagian dari tujuan organisasi secara keseluruhan, mereka cenderung memahami pentingnya perubahan yang dilakukan perusahaan. Rasa kepemilikan ini memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam penerapan perubahan, bahkan jika perubahan itu melibatkan pengorbanan seperti beradaptasi dengan teknologi baru atau perubahan budaya tempat kerja. Dengan tingkat komitmen emosional yang tinggi, karyawan tidak hanya berusaha untuk melaksanakan pekerjaan mereka tetapi juga memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dengan kemampuan terbaik mereka.

Perusahaan juga perlu menyadari bahwa kesiapan karyawan untuk mendukung perubahan sangat dipengaruhi oleh pendekatan komunikasi yang diterapkan. Komunikasi yang terbuka, transparan, dan melibatkan karyawan dalam setiap tahap proses perubahan dapat meningkatkan kepercayaan mereka terhadap perusahaan. Dalam hal ini, peran manajer sumber daya manusia menjadi sangat vital untuk membangun saluran komunikasi yang efektif dan menyediakan

pelatihan atau pendampingan yang dibutuhkan karyawan. Dengan kombinasi antara *employee engagement* yang tinggi dan kesiapan karyawan yang terbangun melalui pengelolaan perubahan yang tepat, perusahaan tidak hanya dapat menghadapi tantangan era global, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan berkelanjutan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*literature review*) untuk menganalisis konsep *employee engagement* dan hubungannya dengan loyalitas karyawan dalam konteks perubahan organisasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena *employee engagement* sebagai proses yang melibatkan keyakinan, sikap, dan perilaku karyawan dalam mendukung tujuan organisasi, khususnya ketika perusahaan menghadapi tantangan global. Dengan metode ini, data yang diperoleh bersifat non-numerik dan dianalisis secara deskriptif untuk mengungkap hubungan antara variabel-variabel kunci yang relevan. Penelitian ini juga bertujuan untuk menggali konsep teoretis dari berbagai literatur yang telah diterbitkan, sehingga dapat memberikan wawasan yang komprehensif mengenai pentingnya *employee engagement* dalam dunia kerja yang dinamis.

Metode studi pustaka dilakukan melalui pengumpulan data dari berbagai sumber sekunder, termasuk jurnal ilmiah, buku, laporan organisasi, dan artikel yang relevan. Penelusuran literatur dilakukan secara sistematis dengan menggunakan kata kunci seperti "*employee engagement*", "*loyalty*", "*organizational change*", dan "*readiness for change*". Sumber-sumber yang dipilih berasal dari publikasi terpercaya, baik nasional maupun internasional, guna memastikan validitas dan relevansi informasi yang dianalisis. Dalam proses analisis, peneliti mengevaluasi berbagai pandangan teoretis, temuan penelitian sebelumnya, dan kerangka konseptual yang mendukung hubungan antara *employee engagement* dan loyalitas karyawan, khususnya dalam konteks perubahan organisasi. Studi pustaka ini juga mencakup identifikasi kesenjangan penelitian untuk memberikan rekomendasi praktis dan arah penelitian selanjutnya.

Analisis data dilakukan melalui pendekatan interpretatif, di mana setiap konsep yang ditemukan dalam literatur dihubungkan dengan konteks penelitian ini. Peneliti mengelompokkan data berdasarkan tema-tema kunci, seperti faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement*, dampaknya terhadap loyalitas, serta peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Dengan cara ini, penelitian tidak hanya menjelaskan

hubungan teoretis antara variabel yang diteliti, tetapi juga memberikan interpretasi mendalam mengenai strategi yang dapat diterapkan perusahaan untuk meningkatkan employee engagement dalam menghadapi tantangan perubahan. Melalui metode kualitatif berbasis studi pustaka ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman akademis dan praktis terkait pengelolaan sumber daya manusia di era globalisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Employee engagement di tempat kerja telah menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan. Sebuah survei yang dilakukan oleh Gallup Management (Seijts dan Crim, 2006) memberikan data statistik tentang keterlibatan karyawan di dunia kerja saat ini. Hasil survei menunjukkan bahwa hanya sekitar 29% karyawan yang terlibat aktif dalam bekerja. Karyawan dalam kategori ini bekerja sangat keras, memiliki hubungan kuat dengan perusahaan dan memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan organisasi. Sementara itu, 54% karyawan diidentifikasi sebagai karyawan yang memiliki antusiasme kerja rendah atau tidak memiliki hubungan emosional yang mendalam dengan pekerjaan mereka. Sekalipun mereka tetap melaksanakan tugasnya, motivasi dan komitmen cenderung rendah dan pola kerja terfokus pada pengisian waktu daripada pencapaian hasil terbaik.

Sementara itu, ada pula 17% karyawan yang secara aktif tidak terlibat dalam pekerjaan, artinya mereka tidak bahagia dan cenderung menunjukkan perilaku negatif di lingkungan kerja. Kelompok-kelompok ini tidak hanya tidak produktif, mereka sering menyebarkan ketidakpuasan yang dapat memengaruhi karyawan lain dan memengaruhi produktivitas dan keterlibatan secara keseluruhan. Fenomena ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak signifikan tidak hanya pada motivasi individu, tetapi juga pada dinamika tim dan budaya perusahaan secara keseluruhan (Santosa, 2012).

Menariknya, hasil survei lainnya menunjukkan tren yang lebih positif di Indonesia. Menurut survei, 77% karyawan Indonesia merasa terhubung dengan pekerjaan dan perusahaannya. Data ini sejalan dengan penelitian lain yang mengungkapkan bahwa keterlibatan karyawan di Indonesia mencapai 81%, di atas rata-rata global dan kawasan Asia Pasifik (APAC). Perbedaan ini mungkin mencerminkan budaya kerja yang lebih kolaboratif dan orientasi komunitas yang lebih kuat di Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat tidak hanya lebih

produktif tetapi juga lebih mungkin membantu organisasi mereka mencapai keberlanjutan dan keunggulan kompetitif di era global (Sabila Nadhirah Kurnia & Mardawan, 2023).

Keterlibatan karyawan terkait erat dengan loyalitas karyawan dan secara statistik terbukti memiliki dampak positif yang signifikan. Dengan kata lain, peningkatan keterlibatan karyawan di tempat kerja atau di perusahaan berbanding lurus dengan peningkatan loyalitas karyawan. Ternyata semakin berkomitmen seorang karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka akan meninggalkan perusahaannya secara sukarela. Seperti yang ditunjukkan Macey dan Schneider (2010), karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi, yang pada gilirannya mengurangi pergantian karyawan. Pendapat ini didukung oleh Scoot (2013) yang menemukan bahwa keterlibatan karyawan tidak hanya meningkatkan loyalitas tetapi juga mendorong karyawan untuk bertahan lebih lama di suatu organisasi bahkan ketika ada peluang karier di tempat lain (Yasmin et al., 2022).

Selain itu, kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam retensi karyawan. Menurut hasil penelitian Saputra (2016) kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor remunerasi atau pendapatan yang diterima karyawan tetapi juga oleh beberapa aspek lain seperti lingkungan kerja yang mendukung, hubungan interpersonal yang baik, dan kesempatan untuk pengembangan karir. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki hubungan emosional yang lebih kuat dengan perusahaannya dan karena itu lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi jangka panjang. Namun, kepuasan kerja bervariasi dari karyawan ke karyawan, karena bergantung pada kebutuhan, harapan, dan nilai individu (Rustikarini, 2021).

Hubungan antara *employee engagement*, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya perlu fokus pada faktor finansial, tetapi juga pada faktor-faktor non-material yang memengaruhi keterikatan karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai, diberi ruang untuk berkembang, dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, tingkat *engagement* mereka meningkat secara signifikan. Keterlibatan ini pada akhirnya mendorong loyalitas, yang menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis global dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. *Employee engagement* tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga menciptakan hubungan jangka panjang antara karyawan dan perusahaan, yang menjadi pondasi keberlanjutan organisasi.

Perusahaan yang ingin membangun loyalitas karyawan perlu memastikan bahwa strategi employee engagement diterapkan secara menyeluruh. Upaya ini dapat mencakup pelatihan yang relevan, penghargaan atas kontribusi karyawan, komunikasi yang transparan, serta penyediaan lingkungan kerja yang kondusif. Jika faktor-faktor ini dikelola dengan baik, maka perusahaan dapat menciptakan karyawan yang tidak hanya terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, tetapi juga loyal terhadap organisasi, bahkan dalam situasi perubahan atau ketidakpastian.

Employee engagement tidak hanya meningkatkan loyalitas karyawan, tetapi juga menciptakan hubungan emosional yang mendalam antara karyawan dan organisasi. Hubungan ini terbentuk ketika karyawan merasa memiliki peran yang bermakna dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan keterlibatan yang tinggi, karyawan cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerja mereka, sehingga mereka tidak hanya fokus pada pemenuhan tugas, tetapi juga pada memberikan kontribusi strategis untuk kemajuan organisasi. Dalam hal ini, perusahaan perlu memastikan bahwa mereka menciptakan budaya kerja yang mendukung, di mana setiap karyawan merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berkembang, dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Hal tersebut terbukti meningkatkan rasa memiliki yang berujung pada loyalitas jangka panjang.

Rendahnya tingkat *employee engagement* dapat memberikan dampak negatif yang signifikan pada loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa tidak dihargai atau tidak dilibatkan dalam keputusan penting, mereka cenderung kehilangan motivasi dan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini sering kali memicu tingkat *turnover* yang tinggi, yang tidak hanya membebani perusahaan secara finansial, tetapi juga memengaruhi stabilitas dan produktivitas tim kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya untuk mendeteksi dini gejala rendahnya engagement pada karyawan, seperti penurunan produktivitas, absensi yang meningkat, atau komunikasi yang minim. Dengan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat, perusahaan dapat mengatasi masalah ini dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif.

Pembahasan

Menurut Hughes dan Rogg (2008), keterlibatan karyawan mengacu pada hubungan emosional dan intelektual yang kuat yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan mereka, perusahaan tempat mereka bekerja, supervisor mereka, dan rekan kerja mereka. Hubungan ini tidak hanya memengaruhi cara karyawan mengerjakan pekerjaan mereka tetapi juga menentukan tingkat

komitmen dan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Dalam penelitian Kahn (1990), yang terkenal dengan pendekatan meta-analisisnya, keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai komitmen kognitif dan afektif karyawan terhadap tugas yang mereka lakukan. Artinya, komitmen tersebut tidak hanya sebatas tindakan saja, tetapi juga meliputi perasaan dan pemikiran mendalam terhadap pekerjaan.

Ada tiga elemen utama yang dianggap penting untuk pengembangan keterlibatan psikologis pada karyawan. Ini adalah elemen pekerjaan yang bermakna, kesejahteraan karyawan, dan aspek sosial dari lingkungan kerja. Ketiga elemen ini memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan agar memberikan kontribusi optimal dengan cara yang benar. Misalnya, pekerjaan yang bermakna dapat meningkatkan kebanggaan karyawan atas prestasi mereka. Menjadi sehat membantu Anda tetap fokus, dan hubungan sosial yang baik di tempat kerja menciptakan lingkungan yang mendukung yang meningkatkan produktivitas. Schaufeli dan kawan-kawan. (2002) menambahkan bahwa keterikatan karyawan dapat dipahami sebagai keadaan psikologis yang positif dan memuaskan yang timbul sebagai respon terhadap keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya.

Schaufeli et al. (2002) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan dapat dibagi menjadi tiga dimensi utama: motivasi, komitmen dan penyerapan. Moral mengacu pada energi dan ketahanan yang ditunjukkan karyawan saat menghadapi tantangan profesional. Keterlibatan menggambarkan sejauh mana karyawan merasa terinspirasi, bangga, dan terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, pencelupan mengacu pada tingkat fokus dan keterlibatan penuh di mana karyawan merasa "tertarik" ke dalam pekerjaan mereka. Ketiga dimensi ini saling melengkapi dan merupakan indikator utama untuk mengukur tingkat keterlibatan karyawan. Memahami faktor-faktor ini dapat membantu perusahaan mengembangkan strategi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan secara menyeluruh, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan bisnis jangka panjang.

Employee engagement menjadi aspek yang sangat penting bagi keberhasilan sebuah organisasi karena keterlibatan karyawan tidak hanya mencerminkan hubungan mereka dengan pekerjaan, tetapi juga berpengaruh langsung pada produktivitas, inovasi, dan loyalitas. Ketika karyawan memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan dan perusahaan, mereka cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas, memberikan kontribusi yang lebih besar, dan mencari solusi kreatif untuk berbagai tantangan. Selain itu, keterlibatan yang tinggi memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan motivasi intrinsik, sehingga mereka tidak

hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses dan kualitas pekerjaan yang dilakukan (Fadila Faradiva & Suratman, 2024).

Pentingnya *employee engagement* juga terlihat dari bagaimana hal ini berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Karyawan yang terlibat secara emosional dan kognitif biasanya memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, sehingga menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung. Lingkungan seperti ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mengurangi potensi konflik antar individu. Dengan adanya komunikasi yang baik dan semangat tim yang kuat, organisasi dapat mencapai efisiensi operasional yang lebih tinggi. Selain itu, keterlibatan karyawan yang tinggi mampu menjadi peredam tekanan kerja, karena mereka merasa didukung oleh rekan dan manajemen, sehingga lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan tenang dan percaya diri.

Employee engagement tidak hanya penting bagi kesejahteraan individu karyawan, tetapi juga menjadi indikator penting bagi keberlanjutan bisnis perusahaan. Karyawan yang merasa terlibat akan memiliki rasa memiliki yang lebih besar terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka. Dengan loyalitas yang tinggi, risiko pergantian karyawan dapat diminimalkan, yang pada gilirannya akan mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru. Selain itu, keterlibatan karyawan juga menciptakan tenaga kerja yang lebih stabil, yang menjadi pondasi penting bagi pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius pada strategi untuk meningkatkan *employee engagement*, termasuk melalui komunikasi yang efektif, pengakuan atas kontribusi karyawan, serta penyediaan peluang pengembangan yang berkelanjutan.

Employee engagement yang tinggi tidak hanya memberikan manfaat besar bagi kinerja individu dan organisasi, tetapi juga memerlukan strategi yang terencana untuk mencapainya. Salah satu strategi yang efektif adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai, didengar, dan memiliki akses terhadap peluang pengembangan. Penyediaan pelatihan dan program pengembangan keterampilan menjadi langkah penting untuk membantu karyawan merasa terlibat secara profesional. Selain itu, pemberian penghargaan atas kontribusi yang signifikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, juga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terlibat secara lebih aktif. Komunikasi yang transparan antara manajemen dan karyawan juga menjadi kunci penting dalam menciptakan hubungan kerja yang solid dan mendukung engagement.

Namun, upaya untuk meningkatkan *employee engagement* sering kali menghadapi berbagai kendala dan tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pemahaman manajemen terhadap kebutuhan dan ekspektasi karyawan. Dalam banyak kasus, organisasi terlalu fokus pada target bisnis tanpa memperhatikan aspek psikologis karyawan, sehingga menciptakan kesenjangan antara harapan karyawan dan realitas pekerjaan. Selain itu, perubahan organisasi yang cepat, seperti restrukturisasi atau implementasi teknologi baru, sering kali memicu resistensi dari karyawan yang merasa tidak siap atau kurang dilibatkan dalam proses tersebut. Hal ini dapat menurunkan tingkat keterlibatan karyawan, terutama jika mereka merasa tidak memiliki kontrol terhadap perubahan yang terjadi.

Keberagaman tenaga kerja juga menjadi tantangan tersendiri dalam upaya meningkatkan *employee engagement*. Setiap karyawan memiliki latar belakang, kebutuhan, dan motivasi yang berbeda, sehingga pendekatan yang seragam sering kali tidak efektif. Organisasi perlu merancang strategi yang fleksibel dan personal, seperti memberikan perhatian pada keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, menyediakan program kesehatan mental, atau mendukung inisiatif yang memungkinkan karyawan menyelaraskan nilai pribadi dengan visi perusahaan. Dengan mengatasi kendala ini secara strategis, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang inklusif, mendukung *employee engagement*, dan pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan secara menyeluruh.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis di era global. Tingkat keterlibatan karyawan di tempat kerja tidak hanya memengaruhi produktivitas individu, tetapi juga berdampak pada loyalitas, kepuasan kerja, dan stabilitas organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dan intelektual yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan cenderung bekerja dengan penuh dedikasi, memiliki motivasi yang kuat, dan memberikan kontribusi signifikan bagi kemajuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, sementara sebagian besar berada dalam kategori kurang terikat atau bahkan tidak terlibat sama sekali. Hal ini dapat memengaruhi dinamika tim dan produktivitas organisasi secara negatif. Namun, survei di Indonesia menunjukkan tingkat *employee engagement* yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata global, mengindikasikan potensi budaya kerja yang

kolaboratif dan mendukung di negara ini. Tingkat engagement yang tinggi ini terbukti memiliki hubungan langsung dengan loyalitas karyawan, di mana karyawan yang terlibat cenderung lebih setia dan kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi.

Strategi untuk meningkatkan *employee engagement* mencakup menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memberikan apresiasi atas kontribusi karyawan, serta menyediakan peluang pengembangan karir. Namun, perusahaan juga dihadapkan pada tantangan, seperti perbedaan kebutuhan karyawan, kurangnya komunikasi efektif, dan resistensi terhadap perubahan. Dengan mengatasi tantangan tersebut, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung *employee engagement*, meningkatkan loyalitas, serta memastikan keberlanjutan dan daya saing perusahaan di masa depan. Singkatnya, *employee engagement* bukan hanya sekadar alat untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga fondasi bagi pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Faradiva, F. F., & Suratman, A. (2024). Peran employee engagement dalam meningkatkan employee performance: Studi kasus pada karyawan start-up. *Jurnal SELMA*, 02(06), 135–153. <https://journal.uii.ac.id/selma/index>
- Hughes, J. C., & Rog, E. (2008). Talent management. In N. D'Annunzio-Green, G. Maxwell, & S. Watson (Eds.), *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743–757. <https://doi.org/10.1108/09596110810899086>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kurnia, S. N., & Mardawan, O. (2023). Hubungan antara employee engagement dan perilaku cyberloafing pada karyawan generasi Y dan Z. *Jurnal Riset Psikologi*, 109–116. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2753>
- Potoski, M., & Callery, P. J. (2018). Peer communication improves environmental employee engagement programs: Evidence from a quasi-experimental field study. *Journal of Cleaner Production*, 172, 1486–1500. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.10.049>
- Ramadhani, S., & Soenarto, I. (2023). Penerapan program employee engagement untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 5(2). <https://doi.org/10.7454/jabt.v5i2.1080>
- Rustikarini, R. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan melalui employee engagement sebagai variabel mediasi. *JIMMU Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 94–107. <https://kontan.co.id>

- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan mendorong terciptanya employee engagement dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207–206.
- Saputra, A. T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 105–118.
- Schaufeli, W. B., et al. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Seitjs, G., H., & Crim, D. (2006). What engages employees the most or, The ten C's of employee engagement. *Ivey Business Journal*, March/April, 1–5.
- Yasmin, S., Susita, D., & Yohana, C. (2022). Pengaruh kompensasi, career development terhadap loyalitas karyawan melalui employee engagement sebagai mediasi pada karyawan perusahaan ground handling Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 7(3).
- Zulkarnain, & Hadiyani, S. (2014). Peranan komitmen organisasi dan employee engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. *Jurnal Psikologi*, 41(1), 17. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6955>