

## Mengungkap Hubungan: *Employee Engagement* dan Produktivitas Kerja di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur

**Dede Jaelani**

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Indonesia  
dedejaelani@digitechuniversity.ac.id

### **Abstract**

*Work productivity is an important indicator of a country's competitiveness on a global scale, reflecting the efficiency of the workforce in generating output. However, worker productivity in Indonesia remains low, only about 20% of that in developed countries such as the United States and Singapore (The Conference Board, 2023). This low productivity is influenced by factors such as technology, infrastructure, and the level of Employee Engagement (World Bank, 2022). The type of research in this study is quantitative, with a descriptive and associative research design that illustrates the conditions and relationships between independent and dependent variables. The results from the research conducted at PT PLN Customer Service Unit Mande Cianjur indicate that Employee Engagement and work productivity are categorized as high, with a very strong relationship ( $r = 0.970$ ,  $p = 0.000$ ) and significant influence ( $\beta = 2.039$ ). High Employee Engagement contributes to increased work productivity, reflecting better efficiency, quality, and discipline. These findings are in line with previous research that emphasizes that Employee Engagement is a key factor in enhancing productivity, thus companies need to continuously encourage employee involvement to maintain and improve organizational performance.*

**Keywords:** *Employee Engagement, work productivity.*

### **Abstrak**

Produktivitas kerja adalah indikator penting daya saing negara secara global, mencerminkan efisiensi tenaga kerja dalam menghasilkan output. Namun, produktivitas pekerja di Indonesia masih rendah, hanya sekitar 20% dari negara maju seperti AS dan Singapura (The Conference Board, 2023). Rendahnya produktivitas ini dipengaruhi oleh faktor teknologi, infrastruktur, serta tingkat keterlibatan karyawan (World Bank, 2022). Jenis penelitian dalam Penelitian ini adalah Jenis Penelitian Kuantitatif dengan Design Penelitian yang digunakan adalah Deskriptif dan Asosiatif dimana Penelitian menggambarkan Kondisi dan Hubungan antara variabel Independen terhadap variabel Dependen. Hasil penelitian di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan produktivitas kerja berada pada kategori tinggi, dengan hubungan yang sangat kuat ( $r = 0,970$ ,  $p = 0,000$ ) serta pengaruh signifikan ( $\beta = 2,039$ ). Keterlibatan karyawan yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja, mencerminkan efisiensi,

kualitas, dan disiplin yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa *Employee Engagement* merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas, sehingga perusahaan perlu terus mendorong keterlibatan karyawan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi.

**Kata Kunci:** Employee Engagement, Produktivitas kerja.

## I. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator utama dalam menilai daya saing suatu negara di kancah global. Tingkat produktivitas yang tinggi mencerminkan efisiensi dan efektivitas tenaga kerja dalam menghasilkan output yang bernilai bagi perusahaan dan perekonomian secara keseluruhan. Namun, jika dibandingkan dengan negara-negara maju, produktivitas pekerja di Indonesia masih tergolong rendah. Data dari *The Conference Board* (2023) menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja di Indonesia hanya mencapai sekitar 20% dari produktivitas pekerja di negara-negara seperti Amerika Serikat dan Singapura. Perbedaan ini bukan hanya disebabkan oleh faktor teknologi dan infrastruktur, tetapi juga oleh aspek internal organisasi, salah satunya adalah tingkat keterlibatan karyawan atau *Employee Engagement* (World Bank, 2022).

Dalam beberapa tahun terakhir, *Employee Engagement* menjadi salah satu isu yang semakin mendapat perhatian dalam dunia kerja. Konsep ini menggambarkan sejauh mana karyawan merasa terlibat, termotivasi, dan memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaannya serta organisasi tempat mereka bekerja. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa tingkat *Employee Engagement* yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas, inovasi, serta loyalitas karyawan (Keane, 2021). (Gallup, 2023) dalam survei globalnya juga menemukan bahwa perusahaan dengan tingkat *Employee Engagement* tinggi mengalami peningkatan produktivitas sebesar 17% dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki keterlibatan karyawan rendah. Namun, di Indonesia, masih banyak organisasi yang belum sepenuhnya memahami atau menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan keterlibatan karyawan (Diniawaty & Prahiawan, 2024).

Fenomena ini semakin relevan di tengah perubahan lanskap kerja akibat digitalisasi dan perubahan budaya organisasi yang lebih fleksibel. Seiring dengan meningkatnya tren *remote working* dan *hybrid working*, tantangan dalam mempertahankan *Employee Engagement* semakin kompleks (Bailey et al., 2023). Organisasi dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi, memberikan penghargaan yang adil, serta membangun komunikasi yang efektif agar produktivitas karyawan tetap optimal (Bakker & Albrecht, 2018). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana *Employee Engagement* berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja, serta bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan faktor ini demi meningkatkan daya saing di tingkat nasional maupun global.

Fenomena serupa juga terjadi di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande, Cianjur, di mana peningkatan produktivitas kerja menjadi salah satu prioritas utama dalam menjaga kualitas layanan pelanggan. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor pelayanan publik, efektivitas tenaga kerja sangat menentukan kepuasan pelanggan dan efisiensi operasional. Namun, berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa kendala dalam produktivitas kerja karyawan, seperti kurangnya keterlibatan emosional dengan pekerjaan, komunikasi internal yang belum optimal, serta kurangnya program pengembangan yang mendukung keterlibatan karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan dari (Diniawaty & Prahiawan, 2024) yang menunjukkan bahwa tingkat *Employee Engagement* yang rendah dapat berdampak negatif pada performa individu maupun organisasi.

Seiring dengan meningkatnya tuntutan layanan yang cepat dan responsif di industri ketenagalistrikan, PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande, Cianjur, perlu memastikan bahwa *Employee Engagement* karyawan tetap tinggi agar produktivitas kerja dapat meningkat. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana *Employee Engagement* berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande, serta bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan faktor ini demi meningkatkan efektivitas layanan kepada pelanggan.

Selain itu, peningkatan *Employee Engagement* tidak hanya berkaitan dengan motivasi individu, tetapi juga mencakup aspek budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Karyawan yang merasa dihargai, didengar, dan memiliki kesempatan berkembang akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi, serta keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan karyawan menjadi langkah strategis dalam memperkuat keterikatan emosional mereka terhadap perusahaan.

Lebih jauh lagi, peran manajemen dalam membangun hubungan yang positif antara pimpinan dan karyawan sangat penting untuk menjaga stabilitas kinerja. Kepemimpinan yang partisipatif dan apresiatif mampu menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) di antara karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Dengan dukungan manajerial yang efektif dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat, PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande diharapkan dapat menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi terhadap organisasi.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Employee Engagement***

*Employee Engagement* adalah keterlibatan karyawan secara emosional dan intelektual dalam pekerjaannya, yang mendorong mereka untuk memberikan

kontribusi terbaik bagi organisasi. Menurut (Suherdi et al., 2025), *Employee Engagement* merupakan faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi, di mana karyawan yang terlibat cenderung memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan. Selain itu, MARIN (2021) menyatakan bahwa *Employee Engagement* adalah tema aktual yang terus berkembang, mencerminkan keterlibatan penuh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut, (Ardiansyah, 2020) menekankan bahwa *Employee Engagement* memiliki korelasi kuat dengan kinerja karyawan, di mana keterlibatan yang tinggi berkontribusi positif terhadap performa individu dan keseluruhan organisasi.

Beberapa indikator yang sering digunakan untuk mengukur tingkat *Employee Engagement* antara lain:

1. *Vigor* (Semangat Kerja): Tingkat energi dan stamina karyawan dalam bekerja, kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, serta ketekunan menghadapi tantangan pekerjaan.
2. *Dedication* (Dedikasi): Keterlibatan emosional yang mendalam terhadap pekerjaan, ditandai dengan rasa antusias, inspirasi, dan kebanggaan terhadap tugas yang dilakukan.
3. *Absorption* (Keterlibatan Penuh): Kondisi di mana karyawan sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari tugas.

Indikator-indikator ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Claudianty & Suhariadi, 2021), yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* terdiri dari tiga dimensi utama: *vigor, dedication, dan absorption*.

### Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menilai seberapa efisien dan efektif karyawan dalam menyelesaikan tugas serta mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi. Menurut (Andriyani et al., 2024), produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, Sutrisno (2019) mengidentifikasi bahwa tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, dan keterampilan juga berperan signifikan dalam menentukan produktivitas individu. Sedarmayanti & Ismail (2021) menambahkan bahwa sikap kerja dan hubungan antara tenaga kerja dengan pimpinan organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas Kerja: Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.
2. Kualitas Kerja: Tingkat ketepatan, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.
3. Efisiensi Waktu: Kemampuan karyawan dalam mengelola waktu secara efektif untuk menyelesaikan tugas tanpa penundaan.

4. Disiplin Kerja: Kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Kemampuan Beradaptasi: Kesiapan dan fleksibilitas karyawan dalam menghadapi perubahan atau tantangan baru di lingkungan kerja.

Indikator-indikator ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2024), yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diukur melalui kemampuan, efisiensi, dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas.

### **Hubungan *Employee Engagement* dengan produktivitas kerja**

Terdapat beberapa referensi yang menyebutkan bahwa *Employee Engagement* memiliki hubungan dengan produktivitas kerja diantaranya penelitian Rachmawati (2013). *Employee Engagement* sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menekankan Keterikatan karyawan dengan perusahaan memegang peranan penting dalam peningkatan produktivitas serta efisiensi kerja. Berbagai upaya pengembangan organisasi tidak akan memberikan hasil optimal tanpa adanya partisipasi aktif, komitmen, dan rasa keterlibatan dari para karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Novianti (2020) mengenai Pengaruh *Employee Engagement* dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara tingkat keterlibatan karyawan dengan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Employee Engagement, Iklim Organisasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* di Universitas Islam Malang Ismara (2021) menemukan bahwa *Employee Engagement* memiliki peran krusial dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Keterlibatan yang tinggi membuat karyawan merasa memiliki tanggung jawab lebih besar terhadap pekerjaannya, menumbuhkan rasa bangga terhadap organisasi, serta meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil terbaik. Kondisi ini tidak hanya berpengaruh pada peningkatan semangat kerja individu, tetapi juga memperkuat kerja sama tim dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian, keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi salah satu faktor utama yang mendorong tercapainya kinerja dan produktivitas yang optimal.

### **Hipotesis Penelitian**

1. *Employee Engagement* memiliki hubungan yang erat dengan Produktivitas kerja pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur.
2. *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur

### **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan asosiatif. Pendekatan tersebut digunakan untuk menggambarkan

kondisi serta mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan, peneliti menetapkan sejumlah indikator yang mewakili masing-masing variabel dalam penelitian ini :

**Tabel 1. Pengukuran Variabel**

Variabel	Indikator	Skala
<i>Employee Engagement</i> (X1)	(1) Vigor (2) Dedication (3) Absorption	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	(1) Kuantitas Kerja (2) Kualitas Kerja (3) Efisiensi Waktu (4) Disiplin Kerja (5) Kemampuan (6) Beradaptasi	Likert

Unit analisis dalam penelitian ini adalah tenaga *outsourcing* yang bekerja di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada tenaga *outsourcing* di perusahaan tersebut.

Metode statistik yang diterapkan adalah analisis regresi linier sederhana, dengan pengujian kualitas data, normalitas, serta uji asumsi klasik untuk memastikan validitas analisis regresi yang digunakan. Selain itu, dilakukan pula pengujian hipotesis guna mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Selain digunakannya regresi linier sederhana, dalam analisis ini juga dilakukan uji keeratan hubungan untuk memahami hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Untuk uji korelasi, dalam penelitian karena data bersifat interval atau rasio dan distribusinya normal, maka uji korelasi Pearson merupakan pilihan yang tepat. Namun, jika data tidak berdistribusi normal, uji korelasi Spearman lebih disarankan.

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menyajikan gambaran dari data yang diperoleh melalui proses pengumpulan dan pengolahan data menggunakan angket yang disebarakan kepada 30 tenaga *outsourcing* di PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur. Bagian ini memaparkan hasil penelitian sebagai berikut:

##### **a. Deskriptif Penelitian**

Deskriptif statistic merupakan gambaran mengenai variabel terkait yaitu *Employee Engagement* dan Produktivitas kerja Tenaga *Outsourcing* pada PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Deskriptif**

Variabel	Indikator	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Kriteria
<i>Employee Engagement</i> (X1)	(1) Vigor	2	13	12	3	0	104	Tinggi
	(2) Dedication	7	10	12	1	0	113	Tinggi
	(3) Absorption	7	14	8	0	1	116	Tinggi
		Rata-rata	111	Tinggi				
Produktivitas kerja (Y)	(1) Kuantitas Kerja	11	10	9	0	0	122	Tinggi
	(2) Kualitas Kerja	8	16	6	0	0	122	Tinggi
	(3) Efisiensi Waktu	7	11	9	3	0	112	Tinggi
	(4) Disiplin Kerja	6	12	10	2	0	112	Tinggi
	(5) Kemampuan	7	12	6	3	2	109	Tinggi
	(6) Beradaptasi	10	17	1	1	1	124	Tinggi
		Rata-rata	117	Tinggi				

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *Employee Engagement* (X1) menunjukkan rata-rata skor sebesar 111, yang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator Vigor memiliki total skor 104, indikator Dedication memperoleh 113, sedangkan indikator Absorption memiliki skor tertinggi yaitu 116. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka, baik dari segi energi, dedikasi, maupun keterlibatan penuh dalam tugas-tugas yang diberikan.

Sementara itu, variabel produktifitas kerja (Y) memiliki rata-rata skor 117, yang juga masuk dalam kategori tinggi. Indikator Kuantitas Kerja dan Kualitas Kerja masing-masing memperoleh skor 122, yang menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang cukup besar dengan kualitas yang tetap terjaga. Indikator Efisiensi Waktu dan Disiplin Kerja memiliki skor yang sama, yaitu 112, mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki manajemen waktu yang baik dan menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku. Indikator Kemampuan memperoleh skor 109, sedangkan indikator beradaptasi memiliki skor tertinggi, yaitu 124, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, baik *Employee Engagement* maupun produktivitas kerja berada dalam kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan berdampak positif terhadap produktivitas mereka. Karyawan tidak hanya memiliki dedikasi tinggi terhadap tugas-tugasnya, tetapi juga mampu menunjukkan kinerja yang optimal dalam berbagai aspek pekerjaan.

**b. Hasil Penelitian Asosiatif**

Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 orang tenaga outsourcing di PT PLN Unit Layanan Mande Cianjur. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan metode *Simple*

## Mengungkap Hubungan: Employee Engagement dan Produktivitas Kerja di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur

*Regression Analysis* atau analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengolahan menggunakan aplikasi SPSS 27.0 dan didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.734	1.173		.625	.537
	X	2.039	.103	.966	19.718	.000

a. Dependent Variable: Y

Persamaan yang terbentuk dari hasil pengolahan data yang ada dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 0,734 + 2,039 X + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja

X = Employee engagement

Dari Hasil penelitian dari tabel diatas terlihat bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,734 menunjukkan bahwa jika *Employee Engagement* (X) bernilai nol, maka nilai produktivitas kerja (Y) tetap berada pada angka 0,734. Artinya, meskipun tidak ada keterlibatan karyawan, masih ada faktor lain di luar penelitian yang dapat berkontribusi terhadap produktivitas kerja, meskipun dalam jumlah yang sangat kecil.
2. Koefisien regresi sebesar 2,039 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan *Employee Engagement* (X) akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 2,039 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan.

## Pengujian Asumsi Klasik

### 1. Uji Autokorelasi

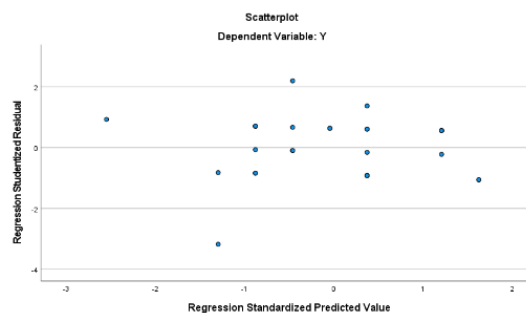
**Tabel 5 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1.383

Dengan jumlah sampel ( $n$ ) sebesar 30 dan dua variabel bebas ( $k = 2$ ), diperoleh nilai batas bawah ( $dl$ ) sebesar 1,2837 dan batas atas ( $du$ ) sebesar 1,5666. Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang dilakukan, nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 1,383. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya gejala autokorelasi, sehingga data dapat dinyatakan memenuhi asumsi independensi residual.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu pengujian asumsi klasik untuk mengetahui apakah terjadi kesamaan data dan variance dengan pengamatan lain atau pengamatan sebelumnya. Heteroskedastisitas muncul apabila data dalam suatu model regresi menunjukkan ketidaksamaan varians antar pengamatan. Model regresi yang baik, atau yang memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), seharusnya bersifat homoskedastisitas, yaitu tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Terdapat berbagai metode untuk mendeteksi heteroskedastisitas, namun dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan grafik dengan cara mengamati sebaran titik pada plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID).



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

### 3. Uji Normalitas data

Uji Normalitas data dilakukan dengan melihat nilai kolmogrof Smirnov pada hasil output SPSS, yang ada pada table berikut :

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.31192432	
Most Extreme Differences	Absolute	.208	
	Positive	.143	
	Negative	-.208	
Test Statistic		.208	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.002	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.002	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.001
		Upper Bound	.003

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan Tabel kolmogorof smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. Pada penelitian menunjukkan nilai 0.002, dimana nilai tersebut < 0.05. hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian tidak berdistribusi normal, maka dalam pengujian selanjutnya yaitu uji korelasi menggunakan analisis Spearman.

### Keeratan hubungan antara *Employee engagement*

Dikarenakan hasil pengolahan menunjukan bahwa data pada penelitian tidak berdistribusi normal maka dalam penelitian ini dilakukan uji keeratan hubungan dengan Spearman, dengan hasil sebagai berikut :

		Correlations	
		X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	30
	Y	Correlation Coefficient	.970**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara *Employee Engagement* (X) dan produktivitas kerja (Y). Nilai koefisien korelasi (*Spearman's rho*) sebesar 0,970, yang mendekati angka 1,000, mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel ini sangat kuat dan positif. Artinya, semakin tinggi *employee engagement*, semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut signifikan pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0,01$ ). Artinya, peluang bahwa hasil ini muncul secara kebetulan sangat rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* memang berkontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan temuan ini, PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur dapat mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan *employee engagement*, seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, serta memastikan komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

### **Pengujian Pengaruh *Employee Engagement* terhadap produktivitas kerja do PT PLN Mande Cianjur.**

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui apakah Nilai Koefisien dari variabel signifikan atau tidak, Berikutnya akan diuji pengaruh variabel *Employee Engagement* (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y) secara Parsial .

**Tabel 8 Pengujian Hipotesis Statistik secara parsial**

No	Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Kesimpulan
1	<i>Work Experience</i>	19,712	2,00	0,000	signifikan

Hasil analisis statistik memperlihatkan bahwa *Employee Engagement* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur. Nilai t-hitung sebesar 19,712 yang jauh melampaui t-tabel sebesar 2,00 menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang berada jauh di bawah ambang batas 0,05 mempertegas bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut tidak bersifat acak, melainkan menunjukkan keterkaitan yang kuat dan nyata.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, semakin besar pula kontribusi yang diberikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat *Employee Engagement* yang tinggi cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan menyatu dengan pekerjaannya, sehingga mereka lebih efektif dalam menyelesaikan tugas serta mencapai target organisasi. Dengan

demikian, meningkatkan *Employee Engagement* menjadi strategi penting bagi perusahaan untuk memastikan produktivitas kerja yang optimal.

## **Pembahasan**

### **Gambaran *Employee Engagement* dan Produktivitas Kerja di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, *Employee Engagement* di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur tergolong dalam kategori tinggi, yang terlihat dari rata-rata skor keseluruhan indikator sebesar 111. Karyawan menunjukkan tingkat vigor, dedication, dan absorption yang cukup baik, yang mencerminkan bahwa mereka memiliki energi, keterikatan emosional, serta fokus yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka.

Demikian pula, produktivitas kerja karyawan juga berada pada kategori tinggi, dengan rata-rata skor 117. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga outsourcing di perusahaan ini mampu bekerja dengan kuantitas dan kualitas yang baik, efisiensi waktu yang optimal, disiplin kerja yang konsisten, serta memiliki kemampuan dan daya adaptasi yang tinggi. Dengan *Employee Engagement* dan produktivitas kerja yang sama-sama tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya, yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas mereka.

### **Keeratan Hubungan *Employee Engagement* dan Produktivitas Kerja di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur**

Berdasarkan hasil analisis korelasi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara *Employee Engagement* dan tingkat produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan dan partisipasi karyawan terhadap pekerjaan, maka semakin besar pula kontribusi yang mereka berikan terhadap pencapaian target organisasi. Karyawan yang memiliki rasa keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam melaksanakan tugas, berinisiatif untuk mencari solusi, serta berkomitmen terhadap hasil kerja yang optimal.

Keterkaitan yang kuat antara kedua variabel tersebut juga menggambarkan bahwa tenaga outsourcing di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur yang merasa terlibat secara emosional maupun profesional dalam pekerjaannya akan memiliki dorongan internal yang lebih besar untuk bekerja secara efektif. Mereka tidak hanya menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi, tetapi juga lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja serta mampu menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan. Dengan demikian, peningkatan *Employee Engagement* dapat menjadi strategi penting dalam mengoptimalkan kinerja dan efisiensi operasional perusahaan.

## ***Employee Engagement* Mempengaruhi Produktivitas Kerja di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur**

Hasil pengujian regresi memperlihatkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, maka semakin besar pula peningkatan produktivitas yang dapat dicapai oleh perusahaan. Dengan kata lain, keterlibatan karyawan berperan penting dalam mendorong kinerja individu maupun pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, hasil uji statistik juga memperkuat bukti bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut tidak terjadi secara kebetulan. Nilai signifikansi yang sangat kecil menunjukkan bahwa *Employee Engagement* menjadi faktor penentu yang berkontribusi secara substansial terhadap peningkatan produktivitas. Hal ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan rasa memiliki, motivasi, dan komitmen karyawan agar mereka dapat memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Keane et al., 2024), yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berkontribusi langsung terhadap produktivitas kerja melalui peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Studi lain oleh Gupta dan Sharma (2021) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaannya lebih cenderung menunjukkan performa yang lebih tinggi karena adanya perasaan memiliki dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

Dengan demikian, PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur dapat terus meningkatkan *Employee Engagement* melalui strategi yang lebih efektif, seperti meningkatkan komunikasi internal, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja tinggi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Dengan upaya ini, produktivitas kerja dapat terus meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Hasil penelitian di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan produktivitas kerja berada pada kategori tinggi, dengan hubungan yang sangat kuat ( $r = 0,970$ ,  $p = 0,000$ ) serta pengaruh signifikan ( $\beta = 2,039$ ). Keterlibatan karyawan yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja, mencerminkan efisiensi, kualitas, dan disiplin yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa *Employee Engagement* merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas,

sehingga perusahaan perlu terus mendorong keterlibatan karyawan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi.

### Saran

Pada Pihak Manajemen PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur yang menunjukkan tingginya *Employee Engagement* dan produktivitas kerja, disarankan agar perusahaan terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan berkelanjutan, pengakuan terhadap kontribusi karyawan, serta kebijakan kerja yang fleksibel. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan atmosfer kerja yang positif, sehingga mampu mempertahankan kinerja tinggi dan menghadapi tantangan di masa depan. Dna juga untuk penelitian selanjutnya disarankan agar menggunakan variable lain dalam penelitian agar dapat dihitung pengaruhnya secara simultan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, D., Hidayat, M. S., & Hariyono, W. (2024). *LITERATURE REVIEW: STRES KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERUSAHAAN SEKTOR INDUSTRI*. 5(September), 8104–8111.
- Ardiansyah, T. (2020). Employee Engagement Terhadap Employee Performance (Sebuah Studi Literatur). *Sosio E-Kons*, 12(02), 156. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v12i02.6444>
- Claudianty, G. S., & Suhariadi, F. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement. *Fenomena*, 29(2), 32–37. <https://doi.org/10.30996/fn.v29i2.4752>
- Diniawaty, S. A., & Prahiawan, W. (2024). Membangun Harmoni: Kajian Literatur tentang Keterkaitan Keterlibatan Kerja dan Work-Life Balance. *Jurnal EMA*, 9(1), 42. <https://doi.org/10.51213/ema.v9i1.423>
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace: 2023 Report*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Ismara, R. R. P. (2021). –.
- Keane, A., Kwon, K., & Kim, J. (2024). An integrative literature review of person-environment fit and employee engagement. *Journal of Management and Organization*, 2024, 2149–2178. <https://doi.org/10.1017/jmo.2023.71>
- MARIN, R. (2021). Employee Engagement: An Actual Theme, in a Permanent Evolution. *Journal of Human Resources Management Research*, 2021, 1–15. <https://doi.org/10.5171/2021.796417>
- Noviandi, W. (2020). *Pengaruh Employee Engagement dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja*.
- Putri, N. D., Sianturi, R. M., Hutauruk, N., & Fahyed, F. Al. (2024). *The Influence of Campus Environment and Human Resource Management on Productivity in Economics Faculty Students at Medan State University*. 4(2), 218–224.

- Rachmawati, M. (2013). Employee Engagement sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Among Makarti*, 6(12), 52–58.
- Sedarmayanti, & Ismail, S. (2021). *Tata Kelola Organisasi Dinamis, Transformasi Menuju Organisasi Era Industri 4.0 dan Masyarakat 5.0*. –.
- Suherdi, H., Kristiyanto, I., & Zakiyah, T. (2025). *YUME : Journal of Management Literature review : Analysis of the Relationship between Work Engagement and Job Satisfaction on Employee Loyalty*. 8(1), 646–657.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.