Pengaruh Employee Engagement terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada Industri Kreatif Era Digitalisasi di Kota Mataram

Dede Sopian¹, Wida Ningsih²

STIEB Perdana Mandiri Purwakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh **employee engagement**, yang diukur melalui dimensi **Vigor**, **Dedication**, dan **Absorption**, terhadap **Produktivitas Kerja** dalam konteks industri kreatif di era digitalisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, melibatkan 100 karyawan dari perusahaan di industri kreatif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis Utrecht Work Engagement Scale (UWES) dan diolah melalui analisis regresi linier menggunakan perangkat lunak statistik. Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan ($F = 36,415$, $p < 0,05$), dengan nilai $R\text{ Square} = 0,532$, yang berarti 53,2% variabilitas dalam **Produktivitas Kerja** dapat dijelaskan oleh ketiga dimensi employee engagement. Secara individu, hanya dimensi **Vigor** yang memiliki pengaruh signifikan terhadap **Produktivitas Kerja** ($B = 0,388$, $p < 0,05$), sedangkan dimensi **Dedication** ($p = 0,114$) dan **Absorption** ($p = 0,341$) tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa energi dan semangat kerja karyawan (**Vigor**) memainkan peran kunci dalam mendorong produktivitas di lingkungan kerja kreatif yang dinamis.

Kata kunci: Employee Engagement, Produktivitas Kerja, Vigor, Industri Kreatif, Digitalisasi.

✉ Penulis yang sesuai:

Alamat Email: Dedesopian.ppm@gmail.com dan wida1706@yahoo.com

Dalam lanskap industri kreatif yang berkembang pesat, transformasi digital memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi operasional dan mendorong inovasi (Shah Mehmood Wagan,2024). Ketika perusahaan memanfaatkan teknologi, produktivitas tenaga kerja karyawan muncul sebagai faktor penting untuk keberhasilan organisasi, terutama dalam lingkungan yang sangat kompetitif (A. Serikkyzy,2023). Untuk mengoptimalkan produktivitas, strategi keterlibatan karyawan yang efektif sangat penting. Strategi ini tidak hanya memotivasi karyawan tetapi juga menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan penurunan tingkat pergantian (A. Serikkyzy,2024). Selain itu, memprioritaskan kesejahteraan karyawan sangat penting, karena stres dan kelelahan yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas secara merugikan (Wiyata Wiyata,2023). Dengan mengukur produktivitas tenaga kerja melalui indikator kinerja utama, organisasi dapat mengidentifikasi area untuk perbaikan dan merampingkan alur kerja, yang pada akhirnya meningkatkan keunggulan kompetitif mereka di pasar (Muhamad Imam Syairozi,2023). Dengan demikian, mengintegrasikan elemen-elemen ini sangat penting bagi perusahaan yang bertujuan untuk berkembang di era digital industri kreatif.

Keterlibatan karyawan adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja pekerjaan, inisiatif, dan tingkat retensi. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan keterlibatan karyawan yang tinggi dapat melihat peningkatan produktivitas hingga 21% (Srikaram Pavani,,2024). Namun, dalam industri kreatif, tantangan unik seperti tenggat waktu yang ketat dan persaingan yang ketat dapat menghambat tingkat keterlibatan (Wendolin Suárez-Amaya,2024). Untuk mengatasi tantangan ini, penting untuk fokus pada peningkatan kepuasan kerja, yang terkait erat dengan keterlibatan (Arpita Singh,2024). Memberikan peluang untuk pertumbuhan, pengakuan, dan otonomi dapat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan, akibatnya, keterlibatan [5]. Selain itu, memahami dan mengukur keterlibatan karyawan melalui metrik dapat membantu organisasi mengidentifikasi area untuk perbaikan (T H Iqbal,2024). Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi hubungan bernuansa antara keterlibatan karyawan dan produktivitas secara khusus dalam konteks dinamis industri kreatif, di mana strategi keterlibatan tradisional mungkin memerlukan adaptasi agar efektif.

Era digitalisasi menghadirkan tantangan dan peluang untuk mengelola keterlibatan karyawan, terutama di industri kreatif. Teknologi digital memfasilitasi pengaturan kerja yang fleksibel, yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, namun juga dapat menyebabkan peningkatan tekanan kerja dan potensi kelelahan (Wendolin Suárez-Amaya,2024). Lingkungan kerja kolaboratif, yang diaktifkan oleh teknologi ini, sangat penting untuk mendorong inovasi dan kreativitas, yang penting untuk produktivitas (Ieva Urbanavičiūtė,2024). Namun, dampak alat digital pada pengalaman karyawan sangat kompleks; sementara mereka dapat meningkatkan keterlibatan, mereka juga dapat menciptakan pemutusan antara kemampuan karyawan dan harapan organisasi (Mittal Asmi,2024). Oleh karena itu,

Pengaruh Employee Engagement terhadap Produktivitas Kerja:

memahami dinamika keterlibatan karyawan dalam pengaturan yang didominasi teknologi sangat penting untuk memanfaatkan kemajuan digital ini secara efektif, memastikan bahwa mereka berkontribusi positif terhadap produktivitas sambil mengurangi efek buruk pada keseimbangan kehidupan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dengan mengembangkan strategi keterlibatan karyawan yang efektif yang meningkatkan produktivitas kerja, terutama di industri kreatif. Di era digital, memahami faktor keberhasilan karyawan sangat penting, karena faktor-faktor ini mencakup elemen pribadi, sosial, dan organisasi yang mendorong kinerja dan keterlibatan (Santi Suciningtyas,2024). Selain itu, merancang lingkungan kerja yang mendukung sangat penting; ruang fisik dan psikologis yang terstruktur dengan baik dapat secara signifikan meningkatkan moral dan kreativitas karyawan, yang mengarah pada peningkatan produktivitas (Nikotiyanto Dwi Cahyono,2024). Selain itu, memanfaatkan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan kebutuhan tenaga kerja yang berkembang, memastikan mereka tetap kompetitif dan berkelanjutan ([Kavyashree Mb,2022](#)). Dengan berfokus pada manajemen pengalaman karyawan, organisasi dapat menciptakan suasana positif yang menumbuhkan motivasi dan keterlibatan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan karyawan dan keberlanjutan bisnis (K P – Kavyashree,2024). Pendekatan komprehensif ini akan berfungsi sebagai panduan berharga bagi organisasi yang ingin berkembang dalam lanskap dinamis saat ini.

LIRATURE REVIEW

Teori Keterlibatan Karyawan

Teori Keterlibatan Karyawan Kahn (1990) mengidentifikasi tiga kondisi psikologis yang penting untuk mendorong keterlibatan karyawan: kebermaknaan, keselamatan, dan ketersediaan. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk menginvestasikan diri mereka sendiri ke dalam peran kerja mereka, meningkatkan motivasi dan produktivitas ([K. Sathish, Nallawar Vamshi Krishna,2024](#)). Keterlibatan pribadi, yang melibatkan penyelarasan nilai-nilai individu dengan pekerjaan mereka, sangat penting untuk kepuasan kerja dan keterlibatan keseluruhan ([Wendolin Suárez-Amaya,2024](#)). Selain itu, keterlibatan berbasis peran menekankan pemenuhan harapan peran, menyoroti pentingnya memenuhi tanggung jawab organisasi ([Angurbala Mishra,,2024](#)). Namun, teori ini juga membahas risiko kelelahan karyawan, yang dapat terjadi ketika individu menjadi kelelahan secara fisik atau emosional, yang menyebabkan pelepasan ([T H Iqbal, I. A. Mahmood,2024](#)). Teori Job Demands-Resources (JD-R) lebih lanjut menguraikan hal ini dengan menyarankan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia sangat penting untuk menjaga kesejahteraan dan keterlibatan karyawan ([Mohd Anuar bin Arshad,2024](#)). Memahami dinamika ini sangat penting bagi organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan mengurangi pergantian.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Produktivitas Kerja:

Job Demands-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007)

Model Job Demands-Resources (JD-R), yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti pada tahun 2007, memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami interaksi antara tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan kesejahteraan karyawan. Menurut model tersebut, tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, sementara sumber daya pekerjaan yang memadai meningkatkan keterlibatan kerja dan mengurangi stres (Nor Tasnim Syahera Rasak,2024). Sumber daya pekerjaan, yang mencakup aspek fisik, sosial, dan organisasi, sangat penting untuk mencapai tujuan dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif (Muhammad Zeshan,,2024). Selanjutnya, model ini menekankan pentingnya keterlibatan kerja, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan, sebagai keadaan positif yang dapat memperkuat sumber daya pekerjaan (Pei-Ling Zhou,2024). Selain itu, kerajinan pekerjaan memungkinkan karyawan untuk secara proaktif memodifikasi peran mereka agar lebih selaras dengan kebutuhan mereka, semakin meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja (Mohamad Arief Rafsanjani,2024). Secara keseluruhan, Model JD-R berfungsi sebagai alat penting bagi organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan dengan mengatasi tuntutan dan sumber daya secara efektif.

Teori Motivasi-Kinerja

Teori Motivasi-Kinerja mencakup beberapa kerangka kerja yang menjelaskan bagaimana berbagai faktor mempengaruhi motivasi individu dan kinerja selanjutnya. Hierarki Kebutuhan Maslow menekankan bahwa individu harus memenuhi kebutuhan dasar sebelum mengejar tujuan tingkat yang lebih tinggi, yang sangat penting untuk menumbuhkan motivasi dalam pengaturan organisasi (Mengzhong Zhang,2024). Teori Penentuan Nasib Mandiri menyoroti pentingnya otonomi, kompetensi, dan keterkaitan dalam meningkatkan motivasi intrinsik, sehingga meningkatkan kinerja (Denny Beatriz Moreira-Morale,2024). Teori Penetapan Tujuan menegaskan bahwa tujuan spesifik dan menantang dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan tingkat kinerja (Ritche Niño Li,2023). Teori Harapan menunjukkan bahwa motivasi didorong oleh harapan untuk mencapai hasil yang diinginkan, menghubungkan upaya dengan penghargaan yang dirasakan (Raymond C. Gould,2024). Terakhir, Teori Ekuitas menyatakan bahwa persepsi keadilan di tempat kerja sangat penting untuk mempertahankan motivasi, karena individu berusaha menyeimbangkan kontribusi dan penghargaan mereka (Joseph Zajda,2023). Bersama-sama, teori-teori ini memberikan pemahaman yang komprehensif tentang dinamika antara motivasi dan kinerja dalam berbagai konteks.

Konsep Employee Engagement

Employee engagement atau keterlibatan karyawan didefinisikan oleh Kahn (1990) sebagai kondisi di mana individu membawa diri mereka secara penuh ke dalam pekerjaan melalui koneksi

emosional, kognitif, dan fisik. Engagement melampaui sekadar kepuasan kerja, mencakup komitmen dan antusiasme karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dimensi Employee Engagement (Schaufeli et al., 2002): Vigor (Semangat): Energi tinggi dan kemauan untuk bekerja keras. Dedication (Dedikasi): Rasa kebanggaan, inspirasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Absorption (Penyerapan): Konsentrasi penuh dan keasyikan dalam pekerjaan.

Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement, Lingkungan Kerja: Lingkungan yang mendukung inovasi dan kolaborasi meningkatkan keterlibatan karyawan (Bakker & Demerouti, 2007). Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif memiliki korelasi positif dengan engagement (Albrecht et al., 2015). Fleksibilitas Kerja: Di era digitalisasi, fleksibilitas yang didukung teknologi meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan keterlibatan (Memon et al., 2020).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mengacu pada tingkat efisiensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013), produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan output yang sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas dalam waktu tertentu.

Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja: Keterampilan dan Kompetensi: Kemampuan karyawan untuk menggunakan teknologi dan alat digital (Skill Gap Report, 2020). Kesejahteraan Psikologis: Keseimbangan mental dan emosional karyawan memengaruhi kinerja (Harter et al., 2002). Infrastruktur Digital: Adopsi teknologi yang mendukung efisiensi kerja menjadi penentu produktivitas di era digitalisasi (Autor et al., 2020).

Indikator Produktivitas Kerja: Output kerja. Kualitas hasil. Pencapaian target.

Hubungan Employee Engagement dan Produktivitas Kerja

Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan yang signifikan antara employee engagement dan produktivitas kerja. Karyawan yang terlibat cenderung memiliki motivasi yang tinggi, bekerja lebih efisien, dan menghasilkan output yang berkualitas (Bakker & Leiter, 2010).

Model Engagement-Productivity (Gallup, 2017): Engagement Tinggi: Produktivitas meningkat karena karyawan bekerja dengan semangat dan komitmen. Engagement Rendah: Produktivitas menurun akibat kurangnya motivasi dan keterlibatan. Studi oleh Saks (2006) juga mengungkap bahwa keterlibatan karyawan memediasi hubungan antara dukungan organisasi dengan hasil kinerja individu.

Industri kreatif merupakan sektor yang sangat bergantung pada inovasi dan kolaborasi, sehingga keterlibatan karyawan menjadi kunci keberhasilan. Era digitalisasi menawarkan peluang besar untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui teknologi, tetapi juga membawa tantangan seperti: Tekanan Kerja Tinggi: Deadline yang ketat sering kali memengaruhi keterlibatan (Ratten, 2016). Distraksi Digital: Adopsi teknologi yang tidak efektif dapat menghambat produktivitas (Przybylski et al., 2013). Peluang Inovasi: Teknologi seperti artificial intelligence (AI) dan big data mendukung proses kreatif dan produktivitas (Florida, 2019).

Berdasarkan literatur yang ada, employee engagement memiliki peran signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja, khususnya di industri kreatif yang sangat dinamis. Digitalisasi dapat menjadi katalisator atau hambatan tergantung pada bagaimana teknologi diterapkan untuk mendukung keterlibatan karyawan. Penelitian ini berfokus pada pemahaman lebih lanjut mengenai hubungan tersebut, serta implikasinya dalam menciptakan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara employee engagement dan produktivitas kerja dalam konteks industri kreatif di era Digitalisasi. Populasi: Karyawan yang bekerja di perusahaan industri kreatif, seperti perusahaan desain, media, periklanan, dan teknologi kreatif, yang telah menerapkan digitalisasi dalam operasionalnya. Sampel: Metode pengambilan sampel: Stratified Random Sampling, untuk memastikan representasi dari berbagai posisi kerja (kreator, manajer, staf administratif, dll.). Ukuran sampel: Minimal 100 responden, berdasarkan perhitungan Slovin dengan margin of error 10%.

1. Variabel Bebas (X): Employee Engagement (Vigor(X1), Dedication (X2), dan Absorption(X3) (Schaufeli et al., 2002).
2. Variabel Terikat (Y): Produktivitas Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas & Reliabilitas

Tabel Validitas

Correlations		
	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Vigor	0,000	Valid
Dedication	0,000	Valid
Absorption	0,000	Valid

Pengaruh Employee Engagement terhadap Produktivitas Kerja:

Produktivitas Kerja	0,000	Valid
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Interpretasi

Semua item variable dalam penelitian ini mempunyai nilai signifikansi 0,000 (<0,005) dengan demikian item variable dalam penelitian ini dinyatakan Valid.

Tabel Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,876	4

Interpretasi

Semua item variable dalam penelitian ini mempunyai nilai Cronbach`s Alpha sebesar 0,876 (>0,700) dengan demikian item variable dalam penelitian ini dinyatakan Realible dan dapat dilanjutkan dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270,70	3	90,23	36,41	,000
	Residual	237,88	9	2,478		
	Total	508,59	9			
		0	9			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Absorption, Vigor, Dedication						

Interpretasi

1. **F-statistic (36,415)**

F-statistic mengukur kekuatan model regresi dengan membandingkan rata-rata variasi yang dijelaskan oleh model regresi (Mean Square Regression) dengan rata-rata variasi yang tidak dijelaskan (Mean Square Residual). Nilai F sebesar 36,415 menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan yang cukup signifikan dalam menjelaskan variasi pada produktivitas kerja.

2. Signifikansi (Sig.)

Nilai signifikansi (**p-value**) sebesar **0,000** menunjukkan bahwa hasil ini sangat signifikan ($p < 0,05$). Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan hubungan antara **Absorption, Vigor, Dedication** dan **Produktivitas Kerja**.

Tabel Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,090	1,084		2,851	0,005
	Vigor	0,388	0,070	0,495	5,573	0,000
	Dedication	0,156	0,098	0,203	1,597	0,114
	Absorption	0,103	0,108	0,122	0,957	0,341
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Interpretasi

1. Vigor

t-statistic dan Sig.: $t = 5,573$; $p = 0,000$, Hasil ini signifikan ($p < 0,05$), sehingga **Vigor** memiliki pengaruh yang signifikan terhadap **Produktivitas Kerja**.

2. Dedication

t-statistic dan Sig.: $t = 1,597$; $p = 0,114$, Hasil ini tidak signifikan ($p > 0,05$), sehingga pengaruh **Dedication** terhadap **Produktivitas Kerja** tidak dapat dianggap signifikan dalam model ini.

3. Absorption

t-statistic dan Sig.: $t = 0,957$; $p = 0,341$, Hasil ini tidak signifikan ($p > 0,05$), sehingga pengaruh **Absorption** terhadap **Produktivitas Kerja** tidak dapat dianggap signifikan dalam model ini.

Analisis Coefficien Determinan

Tabel Coefficien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	0,532	0,518	1,574
a. Predictors: (Constant), Absorption, Vigor, Dedication				

Pengaruh Employee Engagement terhadap Produktivitas Kerja:

Interpretasi

Nilai **R Square = 0,532**, menunjukkan bahwa semua **variable independen** dalam penelitian ini memberikan sumbangan pengaruh sebesar **53,2 %**, sisanya **46,8%** disumbangkan oleh **variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini**

PEMBAHASAN

1. Signifikansi Model Regresi

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan ($p < 0,05$), dengan nilai **F = 36,415**. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari ketiga variabel independen (**Vigor, Dedication, Absorption**) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap **Produktivitas Kerja**.

2. Kontribusi Variabel Independen

Berdasarkan hasil **Model Summary**, nilai **R Square = 0,532** menunjukkan bahwa **53,2%** variabilitas dalam **Produktivitas Kerja** dapat dijelaskan oleh ketiga dimensi employee engagement yang diteliti. Meski cukup tinggi, masih ada **46,8%** variabilitas yang disebabkan oleh faktor lain di luar model ini, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau tekanan kerja dalam lingkungan digital.

3. Pengaruh Dimensi Employee Engagement

a. *Vigor*

Koefisien Regresi: 0,388 ($p < 0,05$). **Vigor** adalah satu-satunya dimensi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimensi ini mengacu pada energi dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Schaufeli et al., 2002), yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat **Vigor** yang tinggi cenderung lebih produktif karena memiliki energi dan ketahanan yang kuat dalam menghadapi tantangan kerja.

b. *Dedication*

Koefisien Regresi: 0,156 ($p = 0,114$; tidak signifikan). Meskipun menunjukkan hubungan positif, pengaruh **Dedication** terhadap produktivitas kerja tidak signifikan dalam model ini. Ini mungkin disebabkan oleh sifat pekerjaan di industri kreatif yang menekankan fleksibilitas dan spontanitas, sehingga komitmen formal terhadap pekerjaan tidak selalu berdampak langsung pada produktivitas. Faktor kontekstual seperti tekanan deadline atau kebutuhan inovasi yang tinggi juga dapat memoderasi hubungan ini.

c. *Absorption*

Koefisien Regresi: 0,103 ($p = 0,341$; tidak signifikan). **Absorption**, yang menggambarkan **Pengaruh Employee Engagement terhadap Produktivitas Kerja:**

sejauh mana karyawan tenggelam dalam pekerjaannya, juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh sifat industri kreatif, di mana multitasking dan pengalihan perhatian sering terjadi, sehingga karyawan tidak selalu dapat fokus secara penuh pada satu tugas.

4. Relevansi dengan Industri Kreatif di Era Digitalisasi

• **Vigor sebagai Dimensi Kunci:** Dalam industri kreatif, energi dan semangat kerja sangat penting karena pekerjaan sering kali membutuhkan solusi kreatif yang cepat. Karyawan dengan tingkat vigor yang tinggi cenderung lebih tahan terhadap tekanan dan mampu menghasilkan karya yang inovatif.

• **Digitalisasi dan Tantangan Engagement:** Era digitalisasi membawa tantangan baru, seperti distraksi digital dan burnout, yang dapat menghambat engagement, khususnya pada aspek dedication dan absorption. Hal ini mungkin menjadi alasan mengapa kedua dimensi tersebut tidak signifikan dalam model.

Faktor Eksternal: Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, tekanan deadline, dan gaya manajemen kemungkinan berperan besar dalam memengaruhi keterlibatan karyawan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

1. Pengaruh Secara Keseluruhan

Model regresi yang dibangun dalam penelitian ini secara keseluruhan signifikan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai F-statistic (36,415) dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga dimensi employee engagement secara bersama-sama memengaruhi Produktivitas Kerja.

Nilai R Square (0,532) menunjukkan bahwa 53,2% variabilitas dalam Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh dimensi Vigor, Dedication, dan Absorption, sementara 46,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

2. Pengaruh Dimensi Employee Engagement

1. Vigor:

- Merupakan dimensi yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien ($B = 0,388$) dan $p < 0,05$.
- Dimensi ini mencerminkan energi, semangat, dan ketahanan karyawan dalam menghadapi tantangan kerja, yang terbukti sangat relevan dalam konteks industri kreatif.

2. Dedication:

- Meski memiliki hubungan positif dengan Produktivitas Kerja, pengaruhnya tidak signifikan ($p = 0,114$). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap pekerjaan tidak selalu langsung berdampak pada produktivitas, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti industri kreatif.

3. Absorption:

Tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja ($p = 0,341$). Dimensi ini, yang menggambarkan sejauh mana karyawan terfokus secara mendalam pada pekerjaan, tampaknya kurang relevan dalam lingkungan kerja kreatif yang sering membutuhkan multitasking dan fleksibilitas.

REFERENSI

- Angurbala, Mishra., Subhasmita, Biswal. (2024). 3. Employee Engagement: A Key to improve Performance. *Research Journal of Humanities and Social Sciences*, doi: 10.52711/2321-5828.2024.00003
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). "The Job Demands-Resources Model: State of the Art." *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Denny, Beatriz, Moreira-Morales., María, Inés, García-Loor. (2024). 2. Motivation in academic performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, doi: 10.21744/irjmis.v11n1.2403
- Eric, G., Lambert., Hanif, Qureshi., Shanhe, Jiang., Mia, Abboud, Holbrook., James, Frank. (2024). 5. Testing the Effects of Workplace Variables on the Job Burnout Among Prison Officers in India: An Application of the Job Demands–Resources Model. *Hyeongsabeobyeon-gu*, doi: 10.1177/00220183241278082
- Gallup. (2017). "State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide." Gallup Inc.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). "Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis." *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Joseph, Zajda. (2023). 5. The Impact of Motivation on Students' Engagement and Performance. *Globalisation, comparative education and policy research*, doi: 10.1007/978-3-031-42895-1_9
- K., Sathish., Nallawar, Vamshi, Krishna. (2024). 1. Employee Engagement, Organizational Performance and Individual Well-Being: Exploring the Evidence, Developing the Theory. *South asian journal of engineering and technology*, doi: 10.26524/sajet.2024.14.20

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>

Mengzhong, Zhang., Suniti, Devi. (2024). 1. Toward a Theory of Motivation and Performance for Organizational Employees: A Case Study of a Walmart Store in the USA. *Public Administration Research*, doi: 10.5539/par.v13n2p9

Mohamad, Arief, Rafsanjani., Albrian, Fiky, Prakoso., Handri, Dian, Wahyudi., Saproni, Muhammad, Samin., Andri, Eko, Prabowo., Serli, Wijaya. (2024). 2. Exploring the predictor of teaching quality using the job demands-resources model. *Obrazovanie i Nauka*, doi: 10.17853/1994-5639-2025-7826

Mohd, Anuar, bin, Arshad., Pan, Nai, Ming. (2024). 5. An Overview of Employee Engagement and it's Relationship to Employee Performance: In the Background of Human Recourse Development. *International journal of academic research in business & social sciences*, doi: 10.6007/ijarbss/v14-i4/21139

Muhammad, Zeshan., Mariarosaria, Morelli., Shahid, Rasool., Piera, Centobelli., Roberto, Cerchione. (2024). 3. Empowering sustainable workplaces: A perspective on employee well-being in the light of the job demand resource model. *Sustainable Development*, doi: 10.1002/sd.3179

Nor, Tasnim, Syahera, Rasak., Muhamad, Nasrullah, Zamri., Muhammad, Suhaimi., Kardina, Kamaruddin. (2024). 1. The Role of Leadership Styles, Work-Life Balance and The Physical Environment in Promoting Psychological Well-Being: A Job Demands-Resources Perspective. *Information Management and Business Review*, doi: 10.22610/imbr.v16i3s(i)a.4204

Pei-Ling, Zhou., Yue, Zhou., Tingting, Li., Ran, Zhao., Wenwen, Sun. (2024). 4. How do personal resources and homeroom teacher job demands influence teachers' professional identity? A perspective based on the job demands-resources model. *Psychology in the Schools*, doi: 10.1002/pits.23308

Ratten, V. (2016). "Digital Entrepreneurship and Innovation: Interdisciplinary Themes." *Entrepreneurship Research Journal*, 6(1), 9–21. <https://doi.org/10.1515/erj-2015-0045>

Raymond, C., Gould. (2024). 4. Motivation theory. doi: 10.4337/9781035308767.ch21

Ritche, Niño, Li. (2023). 3. The role of motivation in human performance and in minimizing the impact of human error. *Process Safety Progress*, doi: 10.1002/prs.12536

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.

Saks, A. M. (2006). "Antecedents and Consequences of Employee Engagement." *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). "Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual." Utrecht University.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (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>

T, H, Iqbal, I, A., Mahmood. (2024). 4. Impact of employee engagement on Organizational Productivity. doi: 10.59075/sa443415

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.

Wendolin, Suárez-Amaya., Eduardo, Alonso, Galdame, Cancino., Benjamín, Javier, González, Ramírez., Martín, Ignacio, Maldonado, Corrotea. (2024). 2. Engagement laboral en organizaciones empresariales. Mapeo sistemático de la literatura. *Suma de Negocios*, doi: 10.14349/sumneg/2024.v15.n33.a8.