



PENGARUH *INTERNAL COMMUNICATION* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CV KURNIA PASURUAN

Author:

Risma Wiladatul Maulida
Universitas Merdeka Pasuruan
e-mail: : rismawiladatul@gmail.com

Eni Erwantiningsih
Universitas Merdeka Pasuruan
e-mail: enierwanti232@gmail.com

Nurul Akramiah
Universitas Merdeka Pasuruan
e-mail: nurul.aidan04@gmail.com

Corresponding Author :
Risma Wiladatul Maulida
Universitas Merdeka Pasuruan,
e-mail: rismawiladatul@gmail.com

Dates:

Received: 09-05-2026

Accepted: 11-09-2026

Published: 30-09-2026



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract

One of the key elements influencing an organization's ability to achieve its goals is workforce productivity. Employee engagement and internal communication are two of the many elements that affect work productivity. This study aims to determine the effect of internal communication and employee engagement on employee productivity at CV Kurnia Pasuruan. The research used a quantitative method. The population consisted of 49 permanent employees, and a saturated sampling technique was used so that the entire population became the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression preceded by instrument and classical assumption tests. The results show that internal communication and employee engagement simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity, with a significance value of 0.000 and an Adjusted R² of 0.522, meaning that both variables explain 52.2% of the variation in employee productivity. Partially, employee engagement has a positive and significant effect with a significance value of 0.000, while internal communication has a positive and significant effect with a significance value of 0.004. Employee engagement is the variable with the strongest influence on employee productivity.

Keywords: *Internal Communication; Employee Engagement; Employee Productivity.*

Abstrak

Salah satu elemen kunci yang memengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya adalah produktivitas tenaga kerjanya. *Employee engagement* dan *internal communication* adalah dua dari banyak elemen yang memengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *employee engagement* dan *internal communication* memengaruhi produktivitas kerja di CV Kurnia Pasuruan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi karyawan berjumlah 49 karyawan tetap, menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan analisis regresi linear berganda sebagai metode analisis data yang didahului uji instrumen dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *internal communication* keduanya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai *Adjusted R*² sebesar 0,522; kedua variabel ini menjelaskan 52,2% variasi dalam produktivitas kerja. *Employee engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 pada produktivitas kerja, sementara *internal communication* memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,004. Variabel *employee engagement* yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: *Internal Communication; Employee Engagement; Produktivitas Kerja.*

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor utama keberhasilan sebuah organisasi di era globalisasi dan persaingan ekonomi yang semakin ketat. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai elemen organisasi, seperti keterlibatan karyawan dan *internal communication*, selain kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan (Wursanto, 2015). Fenomena penurunan produktivitas kerja akibat rendahnya *employee engagement* dan *internal communication* yang tidak efektif telah menjadi permasalahan global yang berdampak signifikan terhadap kinerja organisasi di berbagai sektor, tidak terkecuali di Indonesia (Alriani *et al.*, 2025).

CV Kurnia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *contractor mechanical* dan *supply building material*. Sistem kerja di CV Kurnia memiliki karakteristik yang berbeda dari perusahaan pada umumnya karena mengikuti siklus operasional proyek yang bersifat dinamis.

Berdasarkan hasil wawancara singkat peneliti di CV Kurnia Pasuruan, ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja, *internal communication*, dan *employee engagement*. Dari sisi produktivitas kerja, permasalahan tampak pada kemampuan, pencapaian hasil, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Dari sisi *internal communication*, permasalahan tampak pada komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horizontal. Dari sisi *employee engagement*, permasalahan tampak pada semangat atau gairah kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*).

Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak Manajemen CV Kurnia Pasuruan, tingkat ketidakhadiran karyawan di CV Kurnia Pasuruan menunjukkan tren peningkatan selama periode Agustus 2025 hingga Januari 2026. Persentase

ketidakhadiran tercatat sebesar 3,5% pada bulan Agustus 2025 dan meningkat secara konsisten hingga mencapai 8,0% pada bulan Januari 2026. Peningkatan ketidakhadiran tersebut mengindikasikan adanya penurunan komitmen karyawan terhadap organisasi serta kemungkinan melemahnya *employee engagement*, sehingga dapat memengaruhi produktivitas kerja secara keseluruhan.

Permasalahan utama yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja di CV Kurnia Pasuruan adalah kurangnya *internal communication* yang efektif dan rendahnya *employee engagement*. Karyawan kerap bekerja tanpa arahan yang jelas akibat instruksi yang berubah-ubah, *jobdesc* yang tidak terdefinisi dengan baik, serta pendelegasian tugas yang kurang tepat. Minimnya *employee engagement* dalam diskusi tim, tidak adanya umpan balik dari manajemen, serta miskomunikasi terkait sistem penggajian turut menimbulkan ketidakpuasan, kurangnya motivasi, dan menurunnya rasa memiliki terhadap organisasi.

Berbagai penelitian telah membuktikan pengaruh *internal communication* dan *employee engagement* pada produktivitas karyawan. Febrianto & Nardo (2025) dan Kinni *et al.* (2024), menunjukkan bahwa *internal communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Sopian & Ningsih (2024) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Meskipun demikian, belum ada penelitian yang mengkaji pengaruh keduanya secara simultan dalam satu model penelitian. Kendati demikian, *internal communication* dan *employee engagement* merupakan dua elemen yang saling berkaitan erat dan tidak dapat dipisahkan dalam operasional harian perusahaan; komunikasi internal yang efektif berfungsi sebagai fondasi atau stimulan utama yang menumbuhkan

keterikatan kerja (*employee engagement*). Ketika informasi proyek, target, dan aspek teknis disampaikan secara transparan, karyawan akan memiliki keterikatan emosional dan mental yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penggabungan kedua variabel ini dalam satu model menjadi penting untuk melihat efek kumulatif dan interaksi keduanya dalam mendorong produktivitas secara maksimal, khususnya pada perusahaan berbasis proyek di bidang mechanical contractor seperti CV Kurnia Pasuruan.

Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh *Internal Communication* dan *Employee Engagement* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan maupun parsial. Penelitian ini mengambil judul “Pengaruh *Internal Communication* dan *Employee Engagement* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Kurnia Pasuruan”.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Produktivitas Kerja

Hasibuan (2014) dan Sutrisno (2016) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai perbandingan antara *output* (hasil keluaran) dengan input (masukan berupa tenaga kerja, bahan, dan modal). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja terdiri dari lima indikator utama, meliputi kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Internal Communication

Robbins & Judge (2022) mendefinisikan *internal communication* sebagai proses penyampaian informasi yang berlangsung melalui berbagai arah dalam organisasi yang bertujuan untuk menciptakan koordinasi dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Robbins

& Judge (2022) mengemukakan tiga indikator utama dalam mengukur *internal communication*, yaitu: Komunikasi dari atasan ke bawahan (*Downward Communication*), komunikasi dari bawahan ke atasan (*Upward Communication*) dan komunikasi horizontal (*Lateral Communication*).

Employee Engagement

Schaufeli *et al.* (2002) mengartikan *employee engagement* sebagai kondisi psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh tingginya tingkat energi, dedikasi, dan penghayatan karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator *employee engagement* menurut Schaufeli *et al.* (2002) mencakup: Semangat/gairah kerja (*Vigor*), Dedikasi (*Dedication*) dan Penyerapan/penghayatan (*Absorption*).

Hubungan Antarvariabel dan Hipotesis

Penerapan *internal communication* yang efektif melalui alur informasi *downward*, *upward*, maupun *lateral* dapat menciptakan kejelasan arahan dan koordinasi kerja yang efisien. Hal ini sejalan dengan Teori Sistem dalam Organisasi Katz & Kahn (1978), yang memandang bahwa kelancaran arus informasi ke segala arah merupakan prasyarat utama agar organisasi dapat berfungsi sebagai sistem terbuka yang adaptif dan terkoordinasi dengan baik.

Lebih lanjut, efektivitas komunikasi ini bertindak sebagai *job resource* (sumber daya kerja) penting sebagaimana dijelaskan dalam *Job Demands-Resources (JD-R) Model* (Bakker & Demerouti, 2007). Ketersediaan informasi dan kejelasan peran dari komunikasi yang baik akan memicu tingkat *employee engagement* berupa semangat, dedikasi, dan konsentrasi kerja karyawan di lapangan. Kombinasi alur komunikasi yang jelas dan keterikatan karyawan yang tinggi pada akhirnya akan memperkuat pemahaman tugas serta mendorong

peningkatan hasil dan mutu pekerjaan secara maksimal.

Hipotesis meliputi:

H1: *Internal communication* dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Kurnia Pasuruan.

H2: *Internal communication* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Kurnia Pasuruan.

H3: *Employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Kurnia Pasuruan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian berfokus pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pengaruh *Internal communication* dan *Employee engagement* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Kurnia Pasuruan. Penelitian dilaksanakan di CV Kurnia Pasuruan yang berlokasi di Jalan Rajawali I Kav. 20 Tembokrejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur, pada bulan April 2026 sampai dengan selesai (Sugiyono, 2020).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV Kurnia Pasuruan yang berjumlah 49 orang. Penelitian menggunakan teknik sampling sensus atau sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan CV Kurnia Pasuruan. Kuesioner terdiri dari 25 item pernyataan, meliputi 9 item *Internal Communication* (X_1), 6 item *Employee Engagement* (X_2), dan 10 item Produktivitas Kerja (Y), dengan skala Likert 1–5 (Arikunto, 2020).

Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien

determinasi, uji F, dan uji t dengan bantuan SPSS (Ghozali, 2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	20–30 tahun	10	20,5
	31–40 tahun	18	36,7
	41–50 tahun	11	22,4
	>50 tahun	10	20,4
Masa Kerja	<1 tahun	27	55,1
	1–5 tahun	16	32,7
	>5 tahun	6	12,2
Status Pernikahan	Menikah	37	75,5
	Belum Menikah	12	24,5
Pendidikan	SMP	7	14,3
	SMK/SMA	39	79,5
	D3–S1	3	6,1
Jabatan	Fitter	10	20,4
	Welder	10	20,4
	Helper	15	30,6

Sumber : data diolah peneliti, 2026

Responden terbanyak berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 18 orang (36,7%), memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 27 orang (55,1%), berstatus menikah sebanyak 37 orang (75,5%), dan berpendidikan SMK/SMA sebanyak 39 orang (79,5%). Berdasarkan jabatan, responden terbanyak merupakan helper sebanyak 15 orang (30,6%), diikuti fitter dan welder masing-masing 10 orang (20,4%).

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Variabel/Indikator	Rata-rata	Kategori
Internal Communication (X_1)	4,03	Baik
<i>Downward Communication</i>	3,73	Baik
<i>Upward Communication</i>	3,94	Baik
<i>Lateral Communication</i>	4,42	Sangat Baik
Employee Engagement (X_2)	4,25	Sangat Baik
<i>Vigor</i>	4,37	Sangat Baik
<i>Dedication</i>	4,24	Sangat Baik
<i>Absorption</i>	4,12	Baik
Produktivitas Kerja (Y)	4,20	Baik
Kemampuan	4,29	Sangat Baik
Meningkatkan hasil yang dicapai	4,31	Sangat Baik
Pengembangan Diri	4,08	Baik
Mutu	4,15	Baik
Efisiensi	4,15	Baik

Sumber : data diolah peneliti, 2026

Variabel *Internal Communication* memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,03 yang termasuk dalam kategori baik. *Lateral communication* memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,42 dengan kategori sangat baik, sedangkan *downward communication* menjadi dimensi dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,73.

Variabel *Employee Engagement* memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,25 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dimensi *vigor* memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,37, sedangkan *absorption* memperoleh nilai rata-rata 4,12 dan termasuk kategori baik. Variabel Produktivitas Kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,20 yang termasuk kategori baik. Dimensi meningkatkan hasil yang dicapai memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,31, diikuti kemampuan sebesar 4,29, sedangkan pengembangan diri memperoleh nilai terendah sebesar 4,08.

Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria validitas karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,281. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,829, *Internal Communication* sebesar 0,776, dan *Employee Engagement* sebesar 0,708. Seluruh nilai melebihi 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil pengujian normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi dan data berdistribusi normal. Variabel *Internal Communication* dan *Employee Engagement* sama-sama

memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,836 > 0,1 dan VIF sebesar 1,196 < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Pada grafik *scatterplot*, sebaran titik-titik data berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu X dan Y dengan pola penyebaran yang acak, tanpa membentuk pola khusus. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi homokedastisitas atau tidak ditemukan permasalahan heteroskedastisitas.

Pada uji linearitas, didapatkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,384 untuk variabel *Internal Communication* dan 0,228 untuk variabel *Employee Engagement*, keduanya lebih besar dari 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa hubungan *Internal Communication* dan *Employee Engagement* dengan Produktivitas Kerja adalah linier.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Pengaruh
Konstanta	7,386	4,813	Positif
<i>Internal Communication</i> (X_1)	0,389	0,128	Positif
<i>Employee Engagement</i> (X_2)	0,836	0,170	Positif

Sumber : data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 7,386 + 0,389X_1 + 0,836X_2$. Koefisien *Internal Communication* sebesar 0,389 dan *Employee Engagement* sebesar 0,836 menunjukkan arah pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

Nilai Sig.	t Hitung (X^1)	t Tabel	Keterangan
0,004	3,034 (X^1)	2,013	H ₂ Diterima
0,000	4,920 (X^2)	2,013	H ₃ Diterima

Sumber : data diolah peneliti, 2026

Variabel *Internal Communication* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan t hitung $3,034 > t$ tabel $2,013$ dan $\text{Sig. } 0,004 < 0,05$. Variabel *Employee Engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung $4,920 > t$ tabel $2,013$ dan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$. Nilai t hitung *Employee Engagement* lebih besar daripada *Internal Communication* sehingga *Employee Engagement* merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

F Hitung	F Tabel	Signifikansi	Keterangan
27,216	3,20	0,000	H ₁ Diterima

Sumber : data diolah peneliti, 2026

Hasil uji F menunjukkan F hitung $27,216 > F$ tabel $3,20$ dan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$. Dengan demikian *Internal Communication* dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Kurnia Pasuruan.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square
0,542	0,522

Sumber : data diolah peneliti, 2026

Nilai *R Square* sebesar $0,542$ dan *Adjusted R Square* sebesar $0,522$ menunjukkan bahwa *Internal Communication* dan *Employee Engagement* memberikan kontribusi sebesar $52,2\%$ dalam menjelaskan variasi Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan $47,8\%$ sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Internal Communication* dan *Employee Engagement* terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, *Internal Communication* dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Kurnia Pasuruan. Hasil uji F menunjukkan $27,216 > 3,20$ dengan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima. Ketika *internal communication* berjalan lancar dari atasan ke bawahan, dari bawahan ke atasan, maupun antar sesama karyawan, disertai keterlibatan aktif karyawan dalam pekerjaan, maka karyawan memiliki pemahaman yang jelas terhadap tugas dan tanggung jawab sehingga dapat bekerja lebih terarah, efektif, dan produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrianto & Nardo (2025) dan Kinni *et al.* (2024) mengenai pengaruh *internal communication* terhadap produktivitas kerja, serta penelitian oleh Sopian & Ningsih (2024) dan Arifiantini & Karhab (2025) mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh *Internal Communication* terhadap Produktivitas Kerja

Internal Communication secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Kurnia Pasuruan. Nilai t hitung $3,034 > 2,013$ dan $\text{Sig. } 0,004 < 0,05$ menunjukkan bahwa semakin efektif *internal communication* yang terjalin antara manajemen dan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan. Nilai rata-rata *Internal Communication* sebesar $4,08$ menunjukkan penilaian baik, dengan *lateral communication* sebagai indikator tertinggi sebesar $4,27$ dan pemberian umpan balik atasan sebagai aspek terendah sebesar $3,90$.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Produktivitas Kerja

Employee Engagement secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Kurnia Pasuruan. Nilai *t* hitung 4,920 > 2,013 dan Sig. 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement* dalam pekerjaan yang tercermin melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja. *Employee Engagement* memiliki nilai rata-rata 4,25 dengan indikator *vigor* sebesar 4,37 sebagai nilai tertinggi. Nilai *t* hitung *Employee Engagement* yang lebih besar daripada *Internal Communication* mengindikasikan bahwa *Employee Engagement* memberikan pengaruh yang lebih dominan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, *R Square* sebesar 0,542 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,522. *Internal Communication* dan *Employee Engagement* secara bersama-sama mampu menjelaskan 52,2% variasi Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan 47,8% sisanya merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Internal Communication* dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Kurnia Pasuruan. *Internal Communication* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, demikian pula *Employee Engagement*. *Employee Engagement* merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja berdasarkan nilai *t* hitung 4,920 yang lebih besar daripada

Internal Communication sebesar 3,034. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,522 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 52,2% variasi Produktivitas Kerja Karyawan.

Bagi CV Kurnia Pasuruan, disarankan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dari atasan kepada bawahan, terutama dalam penyampaian informasi, instruksi kerja, perubahan kebijakan, dan jadwal kerja agar diterima secara jelas, konsisten, dan tepat waktu. Perusahaan juga perlu mempertahankan dan memperkuat *Employee Engagement* melalui pemberian apresiasi, umpan balik, serta keterlibatan karyawan dalam kegiatan operasional. Pada aspek Produktivitas Kerja, perusahaan dapat meningkatkan pengembangan diri karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas model penelitian dengan menambah variabel lain serta menggunakan metode berbeda dan objek penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alriani, R., Romadhoni, B., & Muchran, M. (2025). Pengaruh internal communication dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Camming Kabupaten Bone. *Jurnal Ekonomi Sakti (JES)*, 14(1), 66–80.
- Arifiantini, P., & Karhab, R. S. (2025). Pengaruh employee engagement terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur. *The Journal of Business and Management Research*, 8(1), 119–127.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

- 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>
- Febrianto, A., & Nardo, R. (2025). Pengaruh internal communication dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas pegawai. *Cakrawala: Management Science Journal*, 3, 58–70.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Kinni, I. D., Tangkeallo, D. I., & Pagiu, C. (2024). Pengaruh internal communication dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Toraja Utara. *Scientific Journal of Reflection*, 7(4), 1356–1370.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- 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.
- Sopian, D., & Ningsih, W. (2024). Pengaruh employee engagement terhadap produktivitas kerja: Studi kasus pada industri kreatif era digitalisasi di Kota Mataram. *Jurnal Mirai Management*, 9(3).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Wursanto. (2015). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset.