



EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN BIRO PSIKOLOGI

Istiqomah*, Ayatullah Kutub Hardew

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia

A B S T R A K

Employee engagement merupakan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan untuk mencapai tujuannya. Komitmen karyawan ini berupa keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas kerja yang melibatkan peran kerja, kondisi fisik, kognitif dan emosi. Pada perusahaan swasta yang bergerak pada proses rekrutmen karyawan seperti Smart Solindo Consultama memerlukan komitmen karyawan yang tinggi untuk sistem kinerja perusahaan yang mengacu pada proyek. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dinamika *employee engagement* pada perusahaan biro Psikologi Smart Solindo Consultama. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif jenis fenomenologi, dengan tiga subjek utama secara mendalam dan satu *significant others*, analisis data pada penelitian ini menggunakan metode Interpretative Phenomenologic Analysis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan *employee engagement* karyawan didukung oleh lingkungan kerja yang positif, pengembangan potensi diri serta jenjang karir sehingga karyawan memiliki rasa keterikatan untuk berkomitmen tinggi pada perusahaan.

Kata kunci : *Employee engagement*; Keterlibatan karyawan; Komitmen

A B S T R A C T

Employee engagement is the commitment of employees to perform corporate tasks to achieve their goals, this commitment is in the form of employee involvement in work duties involving work roles, physical, cognitive and emotional conditions. In private companies engaged in the employee recruitment process, such as Smart Solindo Consultama requires a high employee commitment to the company's performance system referring to the project. This research aims to find out the dynamics of employee engagement at the Smart Solindo Consultama. This study used a qualitative method of phenomenology type, with three main subjects in depth and one significant others, data analysis in this study using the Interpretative Phenomenologic Analysis method. The results of this study show employee engagement is supported by a positive work environment, self-potential development and career level so that employees have a sense of attachment to commitment to the company.

Keywords : Employee engagement; Employee involvement; Commitment

© 2024 SCHEMA – Journal of Psychological Research. All right reserved.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama di perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Harun et al., 2022). Hal tersebut dikarenakan karyawan mampu memberikan kontribusi berdasarkan tugas yang diberikan dan diselesaikan berdasarkan kecakapan, pengalaman dan loyalitas (Wicaksono & Rahmawati, 2020). Komitmen karyawan disebut dengan sebagai *engagement* (Ardiansyah, 2020). Menurut Kahn (1992) *employee engagement* yaitu suatu pemberdayaan karyawan perusahaan terhadap peran kerja, keterlibatan dan menggunakan fisik, kognitif dan emosi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Usaha karyawan untuk membangun *engagement* dengan perusahaan dapat melibatkan beberapa kondisi psikologis yaitu *meaningfulness*, *safety* dan *aviability* (Harun et al., 2022). Dengan aspek psikologis tersebut karyawan akan merasa rasa nyaman, memaknai pekerjaan yang didapat sehingga mampu mengendalikan diri ketika menyelesaikan tugas.

Karyawan yang memiliki *engagement* akan menyadari tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga mampu memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya dan memberi kontribusi untuk tercapainya tujuan perusahaan (Sakeru, 2019a). Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan mampu menjadi salah satu pendorong perusahaan untuk menciptakan dan mengembangkan potensi karyawan serta mengembangkan manajemen SDM yang ada di perusahaan (Hikmatullah, 2016). Selain itu adanya tanggung jawab yang diberikan pada karyawan berdampak pada potensi karyawan itu sendiri maupun berdampak pada lingkungan kerja (Hendarto., Rizki Nugroho., Heru Susilo., 2016).

Engagement dapat dipahami lebih dari kepuasan kerja, *work engagement* dan *psychological well being*. Karena *engagement* merupakan suatu dorongan yang ada di karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal (Wicaksono & Rahmawati, 2020). Karyawan yang *engaged* akan secara kuat berdedikasi pada perusahaan untuk mampu memenuhi tugas yang diberikan serta mampu mendapat dukungan positif dari lingkungan kerja (Gunawan et al., 2019). Selaras dengan teori tersebut karyawan yang berada di Smart Solindo Consultama diharuskan memiliki komitmen yang tinggi bagi perusahaan, hal ini dapat dilihat berdasarkan studi pendahuluan melalui observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan yang menjadi pimpinan proyek pada bulan Agustus menjelaskan tentang sistem kinerja mengacu pada proyek yang telah ditentukan dengan tenggat waktu yang disepakati. Kebijakan tersebut diberikan perusahaan agar karyawan mampu memaksimalkan kinerja berdasarkan beban kerja (Harun et al., 2022).

Penelitian yang mendukung fakta lapangan dilakukan oleh Hendarto, Rizki Nugroho, Heru Susilo (2016) mengenai komitmen pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN memiliki dampak bahwa *engagement* dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara positif. Penelitian lainnya mengenai *employee engagement* pada perusahaan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Bogor (DSITB) oleh Biyanto (2019) menunjukkan hasil karyawan memiliki *engaged* yang tinggi terkait loyalitas serta meningkatkan potensi diri. Diperoleh hasil dimana karyawan harus memiliki *engaged* pada perusahaan walaupun beban kinerja dirasa sangat berat. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan instansi pemerintah yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan serta untuk mempertahankan jenjang karir (Wicaksono & Rahmawati, 2020).

Employee engagement dapat diartikan sebagai keseluruhan permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia serta mampu mencakup hubungan karyawan dengan perusahaan melebihi kepuasan kerja, *work engagement* dan *psychological well being* (Wicaksono & Rahmawati, 2020). Mengacu pada teori Kahn, Schaufeli & Bakker (2002) mendefinisikan komitmen karyawan merupakan sikap positif yang mampu memberikan motivasi kepada karyawan lain untuk mampu menyelesaikan tugas. Karyawan dengan loyalitas tinggi dapat ditandai dengan menyelesaikan tugas penuh energi dan menciptakan semangat (Maslach & Leiter, 2008).

Aspek *employee engagement* dikemukakan oleh (Schaufeli, W. B., Salanova, M. M., Gonzalez, R., & Bakker, 2002) yaitu: (1) *Vigor* atau semangat karyawan dalam mengerjakan tugas menghadapi kesulitan, (2) *Dedication* atau pengabdian karyawan pada perusahaan sehingga muncul keterikatan yang kuat antara pekerjaan, antusias yang tinggi serta memiliki rasa bangga akan pengabdian perusahaan. (3) *Absorption* atau inisiatif karyawan untuk mampu menikmati pekerjaan yang diambil, fokus menyelesaikan tugas (Sakeru, 2019b).

Perusahaan yang peduli dengan *engagement* karyawan akan memperhatikan beberapa faktor di dalamnya antara lain (1) perusahaan, (2) manajemen dan kepemimpinan, (3) lingkungan kerja. Beberapa faktor memiliki peran penting karena karyawan akan membantu perusahaan untuk terus

berkembang, membantu manajemen agar mampu mengelola dan mengembangkan potensi SDM serta kondisi lingkungan kerja yang positif untuk mendukung kinerja karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk loyalitas pada perusahaan McBain (dalam Gunawan et al., 2019).

Penelitian ini dilakukan untuk melihat dinamika *employee engagement* pada karyawan Smart Solindo Consultama dengan beban tugas proyek yang diberikan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wicaksono & Rahmawati (2020) karena pada penelitian sebelumnya berfokus pada *engaged* perusahaan instansi pemerintah sementara penelitian ini berfokus pada perusahaan swasta yaitu Smart Solindo Consultama.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dinamika *employee engagement* pada karyawan Smart Solindo Consultama. Manfaat teoritis pada penelitian ini mampu memberikan kontribusi dalam ilmu psikologi industry organisasi khususnya mengenai *engagement* pada karyawan agar mampu dikaji lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya, sedangkan secara praktis penelitian ini memiliki manfaat untuk perusahaan sebagai dasar program meningkatkan *employee engagement*.

B. Metode Penelitian

Employee Engagement

Employee engagement merupakan sikap positif yang mampu memberikan motivasi kepada karyawan lainnya untuk menyelesaikan tugas (Schaufeli, W. B., Salanova, M. M., Gonzalez, R., & Bakker, 2002). Sikap positif tersebut memiliki pengaruh untuk berkembangnya perusahaan, dengan loyalitas yang tinggi karyawan akan menyelesaikan tugas dengan penuh energi serta senantiasa berdedikasi pada perusahaan (Maslach & Leiter, 2008). *Employee engagement* dapat diartikan sebagai keseluruhan permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup hubungan anatar karyawan dan juga hubungan karyawan dengan perusahaan (Wicaksono & Rahmawati, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dinamika *employee engagement* pada karyawan berdasarkan beban kerja yang diberikan.

Metode Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengumpulan data dengan karakteristik dan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2020). Penelitian ini memiliki karakteristik yaitu karyawan Biro Psikologi Smart Solindo Consultama dengan kriteria yang telah dipertimbangkan berdasarkan topik penelitian.

Subjek Penelitian

Berikut adalah kriteria responden dalam penelitian ini:

- 1) Responden merupakan karyawan Smart Solindo Consultama divisi RAS (*Recruitment, Assessment dan Selection*)
- 2) Responden sudah pernah menjadi pimpinan proyek baik *offline* maupun *online*
- 3) Responden merupakan generasi Z

Karakteristik responden penelitian disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	W	I	H
Usia	27	25	24
Status	Belum menikah	Belum menikah	Belum menikah
Pendidikan	Sarjana	Sarjana	Sarjana
Domisili	Surakarta	Surakarta	Surakarta

Desain Penelitian dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis fenomenologi dengan tujuan memahami, mengungkap pengalaman kerja dari karyawan Smart Solindo Consultama (Hutagalung, 2021). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur berdasarkan aspek *employee engagement* yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli, W. B., Salanova, M. M., Gonzalez, R., & Bakker, 2002). Beberapa contoh pertanyaan wawancara:

- 1) Apa yang mendorong Anda bersedia bekerja di SSC sampai dengan hari sabtu?
- 2) Apa kontribusi Anda dalam biro sehingga dapat dipercaya menjadi pimpinan proyek?
- 3) Apa strategi Anda ketika mendapatkan proyek baru?

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Interpretative Phenomenologic Analysis* (IPA). IPA merupakan metodologi pada penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memaknai pengalaman hidup individu yang penting dan rinci (Hutagalung, 2021). Analisis data IPA memiliki beberapa langkah-langkah berikut (Purnamasari, Ananda P. La Kahija, 2018): (1) *Reading and re-reading* (2) *Initial noting* (3) *Developing emergent themes*, (4) *Connections across emergent themes*. Selanjutnya, untuk uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi data untuk mempertajam validitas dan reliabilitas data yang diberikan oleh partisipan (Azwar, 2022). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan satu *significant other* untuk memeriksa keabsahan informasi dari ketiga partisipan.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil penelitian menggunakan teknik analisis *interpretative phenomenological analysis* (IPA) yang mengacu pada aspek teori dari Schaufeli & Bakker (2002) yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* sebagai tema *emergent* untuk menggali data. Aspek tersebut kemudian dikembangkan oleh peneliti menjadi subordinat. Tema *emergent* dan subordinat dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Fokus Tema *Emergent*

Emergent Themes	Sub-ordinat Themes	Connecting Across Emergent Themes
<i>Vigor</i>	1) Semangat bekerja 2) Performa kerja	
<i>Dedication</i>	3) Kontribusi terhadap biro 4) Bersungguh-sungguh dan tanggung jawab terhadap proyek yang dikerjakan 5) Ilmu yang didapatkan	1. Lingkungan Kerja yang Positif 2. Potensi Diri Karyawan 3. Jenjang Karir
<i>Absorption</i>	6) Peran terhadap biro 7) Strategi proyek 8) Berdedikasi penuh terhadap proyek yang dikerjakan	

Hasil dari pengelompokan subtema tersebut menggambarkan dinamika kinerja karyawan Smart Solindo Consultama khususnya pada divisi RAS, pola kinerja berorientasi pada kesepakatan antara perusahaan dengan klien. Tema utama pada penelitian ini adalah *vigor* yaitu semangat karyawan dalam mengerjakan proyek dan menghadapi kesulitan. *Dedication* yaitu pengabdian karyawan pada perusahaan yang muncul karena adanya rasa keterikatan, antusiasme dan rasa bangga dengan perusahaan serta *absorption* yaitu inisiatif karyawan dalam menyelesaikan proyek dengan cara menikmatinya. Berdasarkan tema *emergent* yang dikembangkan menjadi subordinat, peneliti menemukan pola tema berdasarkan responden dan menghubungkannya tanpa mengurangi atau meninggalkan keunikan responden.

Lingkungan kerja yang positif ditunjukkan dengan sistem kinerja yang ada. Perusahaan Smart Solindo Consultama memiliki sistem kinerja yang mengacu pada proyek yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan klien. Proyek yang akan dikerjakan dapat dilakukan secara *online* di kantor ataupun secara *offline*, seperti di luar kota. Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari responden WW yang menyatakan bahwa penyusunan *timeline* proyek harus sesuai dengan MOU perusahaan dengan klien, karena *style* setiap perusahaan berbeda, maka gaya kerja pun harus fleksibel dan tidak menurunkan performa kerja. Selain itu responden IR juga menjelaskan bahwa cara kerja karyawan akan menyesuaikan dengan proyek yang sedang dikerjakan, sehingga sistem pun akan menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan klien, dan karyawan akan menyesuaikan prosesnya.

Dalam hal semangat kerja, karyawan Smart Solindo Consultama memiliki dorongan profesionalisme kerja karena adanya kontrak kerja. Hal ini dikemukakan oleh WW yang menyebutkan bahwa karena adanya kontrak yang dimana proyek ini dikerjakan selama 6 hari kerja menjadikan karyawan harus menunjukkan kemampuan profesionalisme dalam bekerja. Begitupun secara performa WW menjelaskan bahwa dalam pengerjaan proyek dibutuhkan stamina dan keadaan fisik yang baik sebagai penunjang performa kinerja karyawan. Menurutnya, karyawan harus *aware* terhadap *deadline* pekerjaan dan mampu mengelola diri untuk menjaga stamina fisik. Hal ini dirasakan juga oleh HR ketika menjadi pimpinan dalam sebuah proyek, ia menjelaskan menjadi pimpinan proyek harus memiliki stamina lebih karena jumlah peserta yang mengikuti kegiatan bisa mencapai ribuan orang dan membutuhkan waktu yang cukup lama. Selain stamina, WW juga menuturkan bahwa perusahaan juga harus turut serta memberikan upaya untuk menjaga performa karyawannya. Misalnya, menyediakan asupan makanan dan minuman selama proyek berlangsung.

Potensi diri karyawan Smart Solindo Consultama didukung oleh perusahaan dengan mendorong para karyawannya dan memberikan jaminan jenjang karir yang jelas serta adanya komitmen dari perusahaan terhadap karyawan. WW dan HR menjelaskan bahwa hal tersebut yang menjadi faktor pendorong para karyawan dalam bekerja. Dengan adanya jenjang karir yang jelas membuat para karyawan memiliki *engagement* dengan perusahaan. Baik WW, HR, maupun IR merasakan hal yang sama, mereka merasa jenjang karir menjadi salah satu pendorong untuk mengembangkan potensinya. Perusahaan juga menyesuaikan potensi diri karyawan untuk melakukan suatu tugas. Misalnya, saat WW diberikan tugas untuk menjadi pimpinan proyek *online* yang memiliki skala besar dan tingkat yang lebih kaku. Ia mampu menunjukkan kontribusinya terhadap biro dengan menjalankan peran tersebut sesuai dengan tuntutan dari tugas tersebut. Begitupun yang dirasakan oleh HR, saat diberikan peran sebagai tester ia merasa bahwa tugas tersebut sesuai dengan kemampuannya.

Setiap proyek memiliki beban kerja yang masing-masing tergantung pada kebutuhan klien. Sehingga, karyawan dituntut untuk bisa menyelesaikan tugas sesuai *deadline* yang telah ditentukan. WW dan IR mengungkapkan bahwa ketika diberikan tugas sebagai pimpinan proyek akan menemukan berbagai tantangan. Hal tersebut yang menjadikan mereka bersungguh-sungguh untuk melakukan berbagai upaya menyelesaikan tanggung jawabnya. Perusahaan Smart Solindo Consultama juga memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk menjadi pimpinan proyek agar setiap karyawan mendapatkan pengalaman yang tidak didapatkan pada saat mereka masih di jenjang pendidikan. *Lesson learn* yang didapatkan mampu menjadi pendorong WW untuk mengembangkan potensi dirinya dan meningkatkan *employee engagement* pada perusahaan.

Dalam menjalankan proyek, setiap karyawan yang menjadi pimpinan proyek akan memiliki strategi masing-masing untuk menyelesaikan proyeknya. WW menjelaskan bahwa penyusunan strategi juga harus sesuai dengan kesepakatan klien yang tercantum di MOU. IR juga menambahkan bahwa bagaimana cara kerja juga disesuaikan dengan kebutuhan klien. Oleh karena itu, setiap proyek memiliki strategi penyelesaian yang berbeda. Setelah strategi disusun, maka bagaimana karyawan menjalankan strategi tersebut yang menjadi bukti dedikasi karyawan terhadap proyek. Seperti yang diungkap WW bahwa karyawan harus pandai mengatur waktu dan prioritas agar pengerjaan proyek dapat dilakukan dengan efektif dan efisien.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menemukan fakta lapangan bahwa terdapat dinamika *employee engagement* pada karyawan Smart Solindo Consultama yang dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu lingkungan kerja yang positif, potensi diri karyawan dan juga jenjang karir. Dari ketiga hal tersebut dapat terpenuhi dari aspek-aspek *employee engagement* yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli, W. B., Salanova, M. M., Gonzalez, R., & Bakker, 2002). Lingkungan kerja yang positif mampu mendukung karyawan untuk berkontribusi pada perusahaan, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan et al., (2019) mengenai faktor yang mampu mempengaruhi *employee engagement* adalah bagaimana karyawan diperlakukan di tempat kerja sehingga mampu mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis sehingga akan meningkatkan *engagement*.

Kondisi lingkungan kerja yang menyesuaikan kebutuhan klien kemudian memberikan tugas kepada karyawan yang memiliki gaya kerja yang sama mampu memberikan dorongan untuk karyawan memiliki ikatan *engagement* pada perusahaan (Gunawan et al., 2019). Aspek *employee engagement* yang terpenuhi dalam hal ini adalah *vigor* yaitu semangat karyawan dalam bekerja dan

mempertahankan performa kinerja baik secara psikis maupun fisik (Hendra, 2020). Semangat kerja dan peningkatan performa harus dilakukan oleh karyawan ketika menjadi pimpinan proyek, hal ini juga didukung dengan beban kerja yang besar sehingga membutuhkan ketelitian, kecepatan, ketepatan dan lingkungan kerja yang menjamin kualitas dan kuantitas karyawannya (Winowada, 2018).

Lingkungan kerja yang positif mampu membuat karyawan meningkatkan kinerja mereka, maka hal ini mampu menciptakan dorongan karyawan untuk menunjukkan dan meningkatkan *engagement* pada karyawan (Trisninawati & Elpanso, 2022). Di Smart Solindo Consultama selain yang telah dipaparkan oleh responden WW, dukungan lainnya untuk menunjang pekerjaan karyawan adalah dengan menyediakan beberapa makanan kecil, minuman dan P3K untuk memenuhi kebutuhan karyawan jika pada saat bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang positif karyawan akan dengan mudah beradaptasi dan mengembangkan potensi dirinya melalui semangat kerja (Wicaksono & Rahmawati, 2020).

Potensi diri karyawan mampu berkembang dengan baik melalui beberapa hal khususnya WW, HR, IR yaitu mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan jenjang karir sesuai dengan relevansi dari pekerjaan dan jurusan yang diambil (Wijaya, 2022). Selain itu, karyawan memiliki dorongan untuk mengembangkan potensinya karena perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan kontribusinya (Ardiansyah, 2020). Kontribusi yang diberikan WW, HR dan IR pada perusahaan adalah bersedia menjadi pimpinan proyek baik secara *online* maupun *offline* di kantor dan di luar kota. Kontribusi ini merupakan salah satu dedikasi, keterlibatan karyawan dengan perusahaan sesuai dengan aspek *employee engagement* yaitu *dedication* (Sakeru, 2019b).

Perusahaan yang memberikan tugas kepada karyawan dapat diartikan sebagai salah satu acara untuk memberikan fasilitas kepada karyawan untuk mampu mengembangkan potensinya, maka akan semakin tinggi *engagement* yang diberikan karyawan untuk perusahaan (Maslach & Leiter, 2008). Seiring dengan tugas yang diberikan, tanggungjawab karyawan yang menjadi pimpinan proyek akan lebih besar, dedikasi karyawan pada perusahaan akan terlihat ketika karyawan terlibat secara langsung dalam tugas yang diberikan oleh perusahaan (Hendarto., Rizki Nugroho., Heru Susilo., 2016). Keberhasilan karyawan dalam menjadi pimpinan proyek akan memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan maupun perusahaan, sehingga hal ini mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan potensi dirinya melalui keberhasilan proyek (Wicaksono & Rahmawati, 2020).

Melalui kontribusi yang diberikan karyawan pengembangan potensi tidak hanya dilakukan ketika menjadi pimpinan proyek, terdapat beberapa hal yang mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan potensinya melalui aspek *employee engagement* yaitu *dedication* yang dapat dipengaruhi oleh antusiasme WW, IR ketika menjadi pimpinan proyek, mampu memberikan dampak positif dari proyek yang dikerjakan untuk proyek yang akan datang serta WW dan IR merasa bangga ketika mampu menyelesaikan proyek sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan perusahaan dengan klien (Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, 2019). Hal lain yang dipelajari ketika menjadi pimpinan proyek adalah *problem solving*, menganalisis upaya preventif untuk meminimalisir kesalahan, *leadership* serta menyusun strategi untuk proyek selanjutnya. Dengan adanya ilmu yang didapatkan mampu memberikan pengalaman bagi karyawan untuk meningkatkan potensi diri kearah jenjang karir (Hali, 2019).

Jenjang karir menjadi salah satu alasan WW, HR dan IR untuk tetap berkomitmen pada perusahaan, karena ketika bekerja mampu memberikan lingkungan kerja yang positif, pengembangan potensi diri dan semangat kerja serta mampu memberikan dorongan untuk tetap bertahan selaras

dengan relevansi dengan peminatan dan pekerjaannya (Gunawan et al., 2019). Sistem perusahaan yang fleksibel karena menyesuaikan kebutuhan dari klien mampu memberikan kesempatan pada karyawan untuk bersemangat ketika bekerja karena menyesuaikan gaya bekerja karyawan dan juga potensi masing-masing karyawan (Winowada, 2018). Hal ini diperkuat dengan pernyataan WW dan IR ketika ditugaskan menjadi pimpinan proyek. WW lebih sering menjadi pimpinan proyek online dengan skala besar serta membutuhkan ketelitian yang lebih hal ini selaras dengan potensi dari WW yang memiliki kecenderungan pada *detail oriented* dan gaya kerja yang cepat. Sementara IR lebih banyak menjadi pimpinan proyek secara *offline* karena kredibilitas untuk menangani proyek luar kota.

Berdasarkan hal tersebut karyawan yang memiliki gaya bekerja berbeda akan mengerjakan proyek yang sesuai dengan gaya masing-masing agar lebih mengasah kemampuan untuk mempersiapkan diri ke jenjang karir (Hikmatullah, 2016). Perusahaan akan mendorong karyawan untuk mampu berkomitmen dengan perusahaan melalui tanggungjawab yang diberikan, hal ini selaras dengan fakta lapangan bahwa Smart Solindo Consultama dalam pengerjaan proyeknya akan menyesuaikan dengan gaya bekerja dari karyawan untuk dapat memaksimalkan hasil kinerjanya (Sakeru, 2019b). Proyek yang dikerjakan tidak hanya berdasarkan pada *deadline* tetapi juga harus memiliki strategi untuk bekal peningkatan kemampuan, hal ini dapat dilakukan WW dan IR dengan membuat *timeline* proyek yang akan dikerjakan, memilih anggota proyek yang dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya dan menyiapkan rencana agar proyek dapat berjalan dengan lancar, cepat dan juga tidak mengurangi kredibilitas dalam pekerjaan sesuai dengan permintaan klien.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan ketiga narasumber, diperoleh hasil jika dinamika *employee engagement* yang ada di Smart Solindo Consultama didorong oleh beberapa hal yaitu jenjang karir, lingkungan kerja yang positif untuk mendorong dedikasi dan potensi karyawan. Dengan adanya penelitian yang dilakukan di perusahaan swasta yang bergerak di bidang Psikologi Industri Organisasi dengan cakupan wilayah yang masih regional diharapkan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang mampu mengembangkan penelitian dengan skala perusahaan swasta yang lebih besar dan lebih spesifik untuk menjadi rujukan lain dan menambah sumber literatur untuk penelitian lainnya.

Daftar Pustaka

- 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>
- Azwar, S. (2022). *Metode Penelitian Psikologi* (Cetakan ke). Pustaka Belajar.
- Gunawan, R., Senen, S. H., & Tarmedi, E. (2019). Analisis Kondisi Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Employee Engagement pada Karyawan Bagian Produksi Industri Manufaktur di Cimahi. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(1), 88–99. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i1.21986>
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2015), 228–234.
- Harun, Y. N., Hayati, S., & Musawwir, M. (2022). Work Engagement dan Burnout pada Karyawan Kantor Pos (Persero) Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 2(1), 62–68. <https://doi.org/10.56326/jpk.v2i1.1337>

- Hendarto., Rizki Nugroho., Heru Susilo., M. I. (2016). Pengaruh Job Burnout dan Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(2), 173–182. <https://media.neliti.com/media/publications/87245-ID-pengaruh-job-burnout-dan-kepuasan-kerja.pdf>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hikmatullah, F. (2016). Hubungan Employee Engagement Dan Relations of Employee Engagement and. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 100–108.
- Hutagalung, H. (2021). Analisa Kualitatif Fenomenologi Interpretatif pada Kemandirian Masyarakat Desa Wisata di Yogyakarta, Indonesia. *Analisa Kualitatif Fenomenologi Interpretatif Pada Kemandirian Masyarakat Desa Wisata Di Yogyakarta, Indonesia*, 4, 781–800.
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45(4), 321–349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Purnamasari, Ananda P. La Kahija, Y. F. (2018). Mengajar Sembari Belajar: Sebuah Interpretative Phenomenological Analysis tentang Pengalaman Pengajar Muda Gerakan Indonesia Mengajar. *Jurnal Empati*, 7(3), 186–198.
- Sakeru, A. C. P. A. H. Y. T. (2019a). Pengaruh Employee Engagement, Pemberdayaan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motormanufacturing Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 12 (2)(August), 127–148.
- Sakeru, A. C. P. A. H. Y. T. (2019b). Pengaruh Employee Engagement, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. TOYOTA Motormanufacturing Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 12 (2), 126–148.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M. M., Gonzalez, R., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Sugiyono. (2020). *Mrtode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Alfabeta.
- Trisninawati, T., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee engagement. *Mbia*, 20(3), 275–284.
- Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, H. (2019). Workplace Fun and Work Engagement in Tourism and Hospotality:The Role of Psychological Capital. *Journal of Hospotality Management*, 1(81), 131–140.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146.
- Wijaya, C. B. (2022). Pengaruh Work Motivation Terhadap Employee Engagement Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Cv Karunia Sejahtera Motor Jember. *Agora*, 10(2), 1–6.
- Winowada, D. A. (2018). *Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia.