



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 organisasi di era globalisasi dan persaingan ekonomi yang semakin ketat. Produktivitas yang optimal diperlukan agar organisasi mampu memanfaatkan sumber daya secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, produktivitas kerja masih menjadi tantangan bagi berbagai organisasi di dunia, terutama berkaitan dengan keterlibatan karyawan dan efektivitas komunikasi internal. Data survei Meditopia yang disampaikan oleh Campos (2026) menunjukkan bahwa sekitar 34% karyawan mengalami penurunan *employee engagement*, yang dikaitkan dengan kerugian produktivitas hingga US\$438 miliar per tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan menjadi isu penting yang perlu diperhatikan dalam upaya menjaga produktivitas organisasi.

Fenomena penurunan produktivitas kerja dapat berkaitan dengan rendahnya *employee engagement* dan *internal communication* yang tidak efektif. Karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaan cenderung memiliki tingkat semangat dan dedikasi yang lebih rendah, sedangkan komunikasi internal yang tidak berjalan dengan baik dapat menimbulkan kesalahpahaman, menghambat koordinasi, dan memperlambat penyelesaian pekerjaan. Penelitian oleh Febrianto dan Nardo (2025) serta Kinni *et al.* (2024) menunjukkan bahwa *internal communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, Sopian dan Ningsih (2024) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal dan keterlibatan karyawan merupakan aspek yang relevan dalam mendukung produktivitas kerja.

Penelitian ini difokuskan pada CV Kurnia Pasuruan, salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *contractor mechanical* dan *supply building material*. Perusahaan ini memiliki karakteristik sistem kerja yang mengikuti siklus operasional proyek yang dinamis, sehingga menuntut koordinasi dan kerja sama antarpegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelaksanaan pekerjaan membutuhkan *internal communication* yang efektif agar penyampaian informasi, pembagian tugas, dan koordinasi pekerjaan dapat berjalan dengan baik, sedangkan *employee engagement* diperlukan untuk mendorong keterlibatan dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Peningkatan ketidakhadiran karyawan menjadi salah satu kondisi yang perlu diperhatikan karena dapat mengindikasikan penurunan komitmen karyawan terhadap organisasi serta kemungkinan melemahnya *employee engagement*, yang berpotensi memengaruhi pembagian beban kerja, koordinasi antarpegawai, dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, *internal communication* dan *employee engagement* menjadi aspek penting untuk dikaji guna mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Kurnia Pasuruan.

Secara konseptual, produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan dalam proses pekerjaan (Hasibuan, 2014). *Internal communication* merupakan proses penyampaian informasi dalam organisasi, baik dari atasan kepada bawahan, dari bawahan kepada atasan, maupun secara horizontal antarkaryawan (Robbins & Judge, 2022). Adapun *employee engagement* menggambarkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan terhadap pekerjaan (*absorption*) (Schaufeli *et al.*, 2002). Produktivitas kerja dapat ditinjau melalui kemampuan, pencapaian hasil,

pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Sementara itu, *internal communication* mencakup komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horizontal, sedangkan *employee engagement* meliputi semangat, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaan.

Komunikasi internal yang efektif membantu memastikan informasi, arahan, dan koordinasi tersampaikan dengan jelas sehingga karyawan dapat memahami tugas serta tujuan organisasi. Di sisi lain, keterikatan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan energi, antusiasme, dan konsentrasi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kedua variabel tersebut saling berkaitan dalam mendukung produktivitas kerja karena karyawan yang memiliki keterikatan tinggi tetap membutuhkan komunikasi yang jelas untuk melaksanakan pekerjaan sesuai arahan dan target organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya sehingga mendukung keterlibatan dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) karena penelitian terdahulu cenderung mengkaji pengaruh *internal communication* dan *employee engagement* terhadap produktivitas kerja secara terpisah serta banyak dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Sementara itu, penelitian yang menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara parsial maupun simultan pada perusahaan manufaktur, khususnya perusahaan berbasis proyek dengan karakteristik pekerjaan yang dinamis, masih perlu dikembangkan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *internal communication* dan *employee engagement* terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Kurnia Pasuruan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta

menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam memperkuat komunikasi internal dan keterlibatan karyawan guna mendukung peningkatan produktivitas kerja.

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. Kemampuan berarti keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Meningkatkan hasil yang dicapai berarti upaya menghasilkan pekerjaan yang lebih baik (Mangkunegara, 2017). Pengembangan diri merupakan usaha meningkatkan kemampuan dan kompetensi. Mutu berkaitan dengan kualitas hasil pekerjaan, sedangkan efisiensi merupakan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan penggunaan sumber daya secara optimal.

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*).

Downward Communication merupakan penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan berupa instruksi, arahan, kebijakan, dan target kerja. *Upward Communication* adalah penyampaian laporan, kendala, saran, atau masukan dari bawahan kepada atasan. Sementara itu, *Lateral Communication* merupakan komunikasi antarpegawai atau antarbagian yang sejajar untuk memperlancar pertukaran informasi, koordinasi, dan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan (Robbins & Judge, 2015).

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: *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. *Vigor* merupakan semangat dan energi karyawan dalam bekerja. *Dedication* merupakan rasa antusias, bangga, dan pengabdian terhadap pekerjaan. Sementara itu, *Absorption* merupakan kondisi ketika karyawan berkonsentrasi penuh dan menikmati pekerjaannya.

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 1

H₀: *Internal Communication* dan *Employee Engagement* tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

H₁: *Internal Communication* dan *Employee Engagement* berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis 2

H₀: *Internal Communication* tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

H₁: *Internal Communication* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis 3

H₀: *Employee Engagement* tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

H₁: *Employee Engagement* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

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.

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 (Sugiyono, 2023). 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 dalam penelitian 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

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

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 1. 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 2. Hasil Uji T (Parsial)

Nilai Sig.	t Hitung	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 Sig. 0,004 < 0,05. Variabel

Employee Engagement juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 4,920 > t tabel 2,013 dan 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 3. 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 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 4. Hasil Koefisien Determinasi

<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
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 nilai F hitung sebesar 27,216 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,20, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal yang berjalan dengan baik, baik dari atasan kepada bawahan (*downward communication*), dari bawahan kepada atasan (*upward communication*), maupun antar sesama karyawan (*lateral communication*), dapat membantu menciptakan pemahaman yang lebih jelas mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Ketika kondisi tersebut didukung oleh *employee engagement* yang tercermin melalui semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan (*absorption*), karyawan akan lebih mampu menjalankan tugas secara terarah, menjaga fokus, serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budi & Miska (2021) 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 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.

Berdasarkan hasil deskriptif penelitian, indikator *lateral communication* memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,27, yang menunjukkan bahwa komunikasi horizontal antarkaryawan dinilai baik. Komunikasi ini mendukung pertukaran informasi dan koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Sementara itu, aspek pemberian umpan balik dari atasan memperoleh nilai terendah sebesar 3,90. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian tanggapan atas laporan maupun masukan karyawan masih perlu ditingkatkan agar karyawan memperoleh kejelasan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan dapat segera mengetahui hal-hal yang perlu diperbaiki.

Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan komunikasi horizontal yang telah berjalan baik sekaligus meningkatkan keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan, khususnya dalam penyampaian instruksi, evaluasi, serta umpan balik (Dayyan & Lisnawati, 2019).

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 sebesar 4,920 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,013 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement*, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Pengaruh tersebut tercermin melalui tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Vigor berkaitan dengan energi dan ketahanan mental karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, *dedication* mencerminkan antusiasme serta keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya, sedangkan *absorption* menunjukkan tingkat konsentrasi dan kesungguhan karyawan ketika menjalankan tugas.

Berdasarkan hasil deskriptif penelitian, variabel *Employee Engagement* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,25 yang menunjukkan bahwa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan tergolong baik. Indikator *vigor* memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,37, yang menggambarkan bahwa semangat, energi, dan ketekunan karyawan menjadi aspek yang paling menonjol dalam keterikatan kerja. Kondisi tersebut dapat mendukung produktivitas karena karyawan yang memiliki semangat kerja cenderung lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan dan mempertahankan upaya untuk menyelesaikan tugasnya. Meskipun demikian, dimensi *dedication* dan *absorption* juga perlu diperhatikan agar semangat kerja diikuti oleh komitmen serta konsentrasi yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selain itu, nilai *t* hitung *Employee Engagement* sebesar 4,920 lebih tinggi dibandingkan *Internal Communication* sebesar 3,034. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang lebih kuat secara relatif berdasarkan nilai statistik uji parsial dalam model penelitian ini. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan semangat kerja karyawan sekaligus mendorong antusiasme, komitmen, dan konsentrasi dalam bekerja melalui lingkungan kerja yang mendukung serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan (Boihaki et al., 2022).

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

- 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>
- Boihaki, Halimah, & Rahmah. (2022). Pengaruh Internal communication, Orientasi Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekonomi Dan Konstitusi*, 2(1), 50–63.
<https://doi.org/10.47497/jeko.v2i1.535>
- Budi, M. A. S., & Miska, L. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, internal communication dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 11(2), 171–182.
<https://doi.org/10.37598/jimma.v11i2.1202>
- Dayyan, A., & Lisnawati, H. M. S. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Training And Development Dan Shared Leadership Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Telkom Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 5(1), 39–49.
- 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.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson.
- 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. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.