



## Jurnal Komunikasi dan Bisnis (KOMBIS)

e-ISSN: 3062 - 6889

### KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN

Ridho Lillahi\*<sup>1)</sup>, Silviana<sup>2)</sup>, Algis Okta Fadilla<sup>3)</sup>, Reni Asmawati<sup>4)</sup>, Stepani Berliana<sup>5)</sup>

<sup>1)</sup>Institut Manajemen Wiyata Indonesia

<sup>2)</sup>E-mail korespondensi: [ridholillahi16@gmail.com](mailto:ridholillahi16@gmail.com)

Diterima: 100624 | Direvisi: 100624 | Disetujui: 120624 | Publikasi online: 120624

#### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penulisan jurnal ini adalah menggunakan metode literatur review dengan teknik pengumpulan data sekunder, yaitu pencarian kajian literatur ilmiah jurnal internasional yang dilakukan melalui publikasi ilmiah Doaj, Elsevier, Emerald, dan Sage dengan isi pembahasan mengenai *employee engagement*, dan kinerja karyawan. Proses pengumpulan jurnal dilakukan dengan memilah dan memilih literatur berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh penulis dari setiap jurnal yang diambil, terdapat 6 Jurnal yang telah di review. Data yang diperoleh dianalisis secara mendalam oleh penulis. Lalu penulis membuat garis besar yang berhubungan dengan *employee engagement*, produktifitas kerja, dan kinerja pekerja dari jurnal yang sudah di pilih. Dan membuat kesimpulan terhadap jurnal yang telah dianalisis. Dengan hasil temuan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kualitas kinerja individu dalam organisasi. Ini sejalan dengan beberapa temuan literatur yang mengimplikasikan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh *employee engagement* dari berbagai aspek internal dan eksternal. Berkat keterlibatan karyawan, produktivitas dan pekerjaan Kepuasan yang dihasilkan individu dalam pencapaian organisasi perusahaan memiliki kualitas yang lebih baik, karena individu merasa mampu bekerja secara konsisten, terserap dalam pekerjaan (absorption), dan lebih kompetitif secara fisik dan psikis.

**Kata kunci:** Literatur review, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan

#### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia adalah salah satu sumber daya yang berperan penting di dalam organisasi atau perusahaan (Abdul Hakim & Anwar Adipapo, 2015; fahmiah akilah, 2018; Samsuni, 2017). Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi (Sari & Amri, 2018). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk

memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi bagi organisasi tidaklah mudah karena dibutuhkan banyak sekali faktor yang perlu dikontribusikan oleh karyawan pada organisasi. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja (Maradita et al., 2020)

Dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu dinamis pada setiap aspek kehidupan manusia, maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai di era global saat ini (Nurjaman et al., 2020) Keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan merupakan salah satu yang harus dipikirkan oleh setiap perusahaan, Keterlibatan karyawan dianggap sebagai salah satu hal yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Pada Penelitian-penelitian yang akan di review pun menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan serta dianggap sebagai salah satu hasil karyawan yang paling penting dalam penelitian organisasi. Penelitian-penelitian pun secara konsisten menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian berkaitan dengan konsep keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti di negara maju seperti negara di Eropa dan Amerika Serikat. Akan tetapi, penelitian yang mengkaji tentang keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan dinegara berkembang masih belum banyak dilakukan (Ibrahim & al Falasi, 2014) Selain itu, berpendapat bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor mediasi yang berpotensi penting dalam hubungan antara keterlibatan kerja karyawan dan kinerja karyawan (W. Kim et al., 2013)

Perusahaan dengan karyawan yang *engaged* memiliki retensi karyawan yang tinggi hasil dari menurunnya *turn over* karyawan, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan pro-duktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Keterlibatan karyawan**

Keterlibatan karyawan atau *Employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (nurofiah, 2005). Dan ini sejalan dengan yang dikatakan oleh (Hughes & Rog, 2008) bahwa *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya.

Individu yang memiliki engagement dicirikan sebagai individu yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Faktor-Faktor yang mempengaruhi employee engagement: Work Environment

(lingkungan kerja), Leadership (kepemimpinan), Team and Co-worker (tim dan hubungan rekan kerja), Training and Career Development (pelatihan dan pengembangan karir), Compensation (kompensasi), Organizational Policies, procedures, structures and systems (kebijakan organisasi, prosedur, struktur, dan sistem), Workplace well-being (kesejahteraan kerja).(Suahyowati et al., 2020)

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Mangkunegara, 2017). (Dessler 2014) mengatakan Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Veithzal Rivai & Sagala, 2009). sedangkan (Mathis & Jackson 2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan : efektifitas dan efisiensi, orientasi, disiplin, dan inisiatif.

## **METODOLOGI**

Metode yang digunakan dalam penulisan jurnal ini adalah menggunakan metode literatur review dengan teknik pengumpulan data sekunder, yaitu pencarian kajian literatur ilmiah jurnal internasional yang dilakukan melalui publikasi ilmiah Doaj, Elsevier, Emerald, dan Sage dengan isi pembahasan mengenai *employee engagement*, dan kinerja karyawan. Gagasan keterlibatan karyawan telah membuat banyak perhatian baik dari kalangan akademisi maupun praktisi.

Proses pengumpulan jurnal dilakukan dengan memilah dan memilih literatur berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh penulis dari setiap jurnal yang diambil, terdapat 6 Jurnal yang telah di review. Data yang diperoleh dianalisis secara mendalam oleh penulis. Lalu penulis membuat garis besar yang berhubungan dengan *employee engagement*, dan kinerja pekerja dari jurnal yang sudah di pilih. Dan membuat kesimpulan terhadap jurnal yang telah dianalisis.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil artikel jurnal yang telah terkumpul, lalu peneulis mereview secara mendalam dengan fokus utama pada topik keterlibatan kerja terhadap kinerja pekerja. Hasil analisis review secara mendalam di rangkum dan disajikan pada tabel 1.

**Tabel 1. Rangkuman analisis artikel jurnal**

No	Penulis, Tahun	Measurement (Dimensi/ Indikator)	Variabel Independen	Metode Instrument	Sam pel	Lokasi	Metode Analisis	Teori	Temuan Penting
1.	(Bakker & Bal, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Otonomi</li> <li>Dukungan sosial</li> <li>Umpan balik kinerja</li> <li>Pembinaan pengawasan</li> </ol>	1. Sumber daya pekerjaa n	Kua ntita tif kues ione r	115	Belanda	Analisis multi level	Potensi motivasi dan sumber daya pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dengan menunjukkan bahwa otonomi tingkat minggu, pertukaran dengan supervisor, dan peluang untuk pengembangan (tetapi bukan dukungan sosial) berhubungan positif dengan keterlibatan mingguan, yang, pada gilirannya, berhubungan positif untuk kinerja pekerjaan mingguan.</li> <li>keterikatan kerja sesaat berhubungan positif dengan sumber daya pekerjaan di minggu berikutnya</li> </ol>
2.	(M. S. Kim & Koo, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>prestasi</li> <li>keterlibatan</li> <li>inovatif</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>keterlibatan karyawan perilaku inovatif kinerja pekerjaan</li> </ol>	Kua ntita tif kues ione r	290	Korea selatan	Reliabilit as dan validitas	Leader-Member Exchange	<ol style="list-style-type: none"> <li>LMX secara signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja dan perilaku inovatif tetapi tidak secara signifikan mempengaruhi keterlibatan organisasi.</li> <li>Keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan organisasi dan perilaku inovatif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan.</li> <li>Organization engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif.</li> </ol> <p>Prestasi kerja secara signifikan dipengaruhi oleh perilaku inovatif.</p>
3.	(Jena et al., 2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Keterlibatan</li> <li>Kepercayaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Keterlibatan kerja</li> <li>Kesejahteraan psikologis</li> <li>Kepercayaan</li> <li>Kepemimpinan</li> </ol>	Kua ntita tif kues ione r	511	ndia timur	Analisis SEM	Kepercayaan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Temuan menunjukkan bahwa eksekutif memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi ketika mereka dapat merasakan keterlibatan</li> </ol>
			pinan						karyawan yang berarti, kepemimpinan transformasional, dan kesejahteraan psikologis dari atasan mereka masing-masing.

4.	(W. Kim et al., 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja Otonomi</li> <li>2. keragaman</li> <li>3. keterampilan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pekerjaan dan sumber daya pribadi</li> <li>2. efek mediasi keterlibatan kerja</li> </ol>	Kuantitatif Kuesioner	571	Korea selatan	Model persamaan struktural	Job Demands-Resources (JD-R) COR	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. menetapkan bahwa pekerjaan dan sumber daya pribadi secara langsung mempengaruhi kinerja dan niat berpindah dan juga secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dan niat berpindah melalui keterlibatan kerja</li> <li>2. menetapkan bahwa pekerjaan dan sumber daya pribadi secara tidak langsung mempengaruhi niat berpindah dan kinerja pekerjaan melalui keterlibatan kerja.</li> <li>3. menunjukkan bahwa efek langsung dari pekerjaan dan sumber daya pribadi pada keterlibatan kerja, serta efek langsung dari keterlibatan kerja pada kinerja pekerjaan dan pergantian.</li> <li>4. mengungkapkan efek mediasi yang signifikan secara statistik dari keterlibatan kerja, tidak hanya pada hubungan antara pekerjaan dan sumber daya pribadi dan kinerja pekerjaan, tetapi juga pada hubungan antara pekerjaan dan sumber daya pribadi dan niat berpindah</li> </ol>
5.	(Wang & Chen, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterlibatan kerja</li> <li>2. Kinerja pekerjaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2. Ketidaksopanan rekan kerja</li> <li>3. Ketidaksopanan pelanggan</li> </ol>	Kuantitatif Kuesioner	312	Taiwan	work engagement Utrecht dan kinerja pelayanan	Ke tidak sopanan di tempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketidaksopanan rekan kerja dan ketidaksopanan pelanggan mengurangi keterlibatan kerja dan kinerja pekerjaan.</li> <li>2. Efek ketidaksopanan rekan kerja pada keterlibatan kerja dan kinerja pekerjaan lebih besar daripada ketidaksopanan pelanggan.</li> <li>3. work engagement berpengaruh positif terhadap job performance.</li> </ol>
6.	(Rameshkumar, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan</li> <li>2. Keterlibatan organisasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterlibatan kerja</li> <li>2. Keterlibatan organisasi</li> <li>3. Komitmen organisasi</li> </ol>	Kuantitatif Kuesioner	413	India	Rotasi ortogonal varimax dengan normalisasi Kaiser	Job Demands-Resources (JD-R)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. menegaskan bahwa employee engagement berhubungan positif dengan komponen afektif dan non-matival engagement tidak berhubungan</li> <li>2.</li> </ol>

									signifikan dengan komponen continuance dari komitmen organisasi yang merupakan hasil yang bertentangan dari penelitian yang ada dimana continuance commitment telah melaporkan hubungan negatif yang signifikan dengan engagement.
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Penelitian yang di lakukan oleh (W. Kim et al., 2019) Sebanyak 571 tanggapan lengkap dari karyawan tetap di organisasi Korea digunakan untuk analisis data dengan pemodelan persamaan struktural (SEM). Menemukan bahwa efek langsung dari pekerjaan dan sumber daya pribadi pada keterlibatan kerja, serta efek langsung dari keterlibatan kerja pada kinerja pekerjaan dan pergantian. niat secara statistik signifikan. Selain itu, hasil penelitian mengungkapkan efek mediasi yang signifikan secara statistik dari keterlibatan kerja, tidak hanya pada hubungan antara pekerjaan dan sumber daya pribadi dan kinerja pekerjaan, tetapi juga pada hubungan antara pekerjaan dan sumber daya pribadi dan niat berpindah. Berdasarkan hasil, implikasi teoretis dan praktis untuk manajemen sumber daya manusia, keterbatasan, dan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut dibahas. (M. S. Kim & Koo, 2017) mengkaji bagaimana kualitas LMX membantu hotel mencapai hasil yang diinginkan, seperti perilaku inovatif dan kinerja pekerjaan. LMX secara signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja dan perilaku inovatif tetapi tidak secara signifikan mempengaruhi keterlibatan organisasi. Keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan organisasi dan perilaku inovatif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Organization engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Prestasi kerja secara signifikan dipengaruhi oleh perilaku inovatif.

(Wang &chen 2020) mengeksplorasi bagaimana ketidaksopanan rekan kerja dan ketidaksopanan pelanggan memengaruhi keterlibatan kerja dan kinerja karyawan garis depan. Ketidaksopanan rekan kerja dan ketidaksopanan pelanggan mengurangi keterlibatan kerja dan kinerja pekerjaan. Efek ketidaksopanan rekan kerja pada keterlibatan kerja dan kinerja pekerjaan lebih besar daripada ketidaksopanan pelanggan. Selain itu, work engagement berpengaruh positif terhadap job performance. studi ini merekrut karyawan garis depan dari hotel wisata sebagai peserta studi.

(Jena et al., 2018) hasil Temuan menunjukkan bahwa eksekutif memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi ketika mereka dapat merasakan keterlibatan karyawan yang berarti,

kepemimpinan transformasional, dan kesejahteraan psikologis dari atasan mereka masing-masing. Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Rameshkumar, 2020) Studi ini menegaskan bahwa employee engagement berhubungan positif dengan komponen afektif dan non-mative sedangkan engagement tidak berhubungan signifikan dengan komponen continuance dari komitmen organisasi yang merupakan hasil yang bertentangan dari penelitian yang ada dimana continuance commitment telah melaporkan hubungan negatif yang signifikan dengan engagement. Studi ini juga mengungkapkan fakta bahwa tingkat keterlibatan dan komitmen para perwira yang bekerja di departemen geladak dan mesin tidak berbeda secara signifikan, juga tidak berbeda secara signifikan antara para perwira yang bekerja di berbagai jenis kapal, penunjukan yang berbeda.

(Bakker & Bal, 2010) Studi ini di antara 54 guru Belanda menguji model keterlibatan kerja mingguan. Atas dasar teori tentang potensi motivasi dari sumber daya pekerjaan, Hasil analisis multi-level sebagian besar mengkonfirmasi, dengan menunjukkan bahwa otonomi tingkat minggu, pertukaran dengan supervisor, dan peluang untuk pengembangan (tetapi bukan dukungan sosial) berhubungan positif dengan keterlibatan mingguan, yang, pada gilirannya, berhubungan positif. untuk kinerja pekerjaan mingguan. Selain itu, keterikatan kerja sesaat berhubungan positif dengan sumber daya pekerjaan di minggu berikutnya.

## KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa employee engagement berpengaruh terhadap kualitas kinerja individu dalam organisasi. Ini sejalan dengan beberapa temuan literatur yang mengimplikasikan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh employee engagement dari berbagai aspek internal dan eksternal. Berkat keterlibatan karyawan, produktivitas dan pekerjaan Kepuasan yang dihasilkan individu dalam pencapaian organisasi perusahaan memiliki kualitas yang lebih baik, karena individu merasa mampu bekerja secara konsisten, terserap dalam pekerjaan *absorption*, dan lebih kompetitif secara fisik dan psikis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, & Anwar Adipapo. (2015). *ORGANISASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI WAWOTOBI*.
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>

- Dessler, G. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kelompok Gramedia, Jakarta.  
<http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- fahmiah akilah. (2018). *PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN*.
- Hughes, J. C., & Rog, E. (2008). Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743–757.  
<https://doi.org/10.1108/09596110810899086>
- Ibrahim, M., & al Falasi, S. (2014). Employee loyalty and engagement in uae public sector. *Employee Relations*, 36(5), 562–582. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2013-0098>
- Jena, L. K., Pradhan, S., & Panigrahy, N. P. (2018). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*, 23(3), 227–234. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.11.001>
- Kim, M. S., & Koo, D. W. (2017). Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(12), 3044–3062. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2016-0319>
- Kim, W., Han, S. J., & Park, J. (2019). Is the role of work engagement essential to employee performance or “nice to have”? *Sustainability (Switzerland)*, 11(4).  
<https://doi.org/10.3390/su11041050>
- Kim, W., Kolb, J. A., & Kim, T. (2013). The Relationship Between Work Engagement and Performance: A Review of Empirical Literature and a Proposed Research Agenda. In *Human Resource Development Review* (Vol. 12, Issue 3, pp. 248–276).  
<https://doi.org/10.1177/1534484312461635>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Maradita, F., Studi Manajemen, P., Studi Keonomi Pembangunan, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2020). HUMAN RESOURCE SCORECARD Mengaitkan Orang, Strategi dan Kinerja SDM ( Suatu Model Pengukuran Kinerja SDM). In *JEBI* (Vol. 05, Issue 01).
- Mathis, & Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Lubis, Y., Abadi, Y., Sunan Gunung Djati Bandung, U., & Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, K. (2020). MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN MENERAPKAN KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK DALAM MENYONGSONG PERSAINGAN GLOBAL. In *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 1, Issue 2).
- nurofiah. (2005). *Mengenal Employee Engagement jurnal psikologi universitas maranatha*.

- Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment – A study on Indian seafaring officers. *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 36(3), 105– 112. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2019.11.003>
- Samsuni. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: sebuah analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Ijtihad : Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, 18(2), 227. <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>
- Sucahyowati, H., Hendrawan, A., & Nusantara, A. M. (2020). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MK SEMARANG. In *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* (Vol. 2, Issue 2).
- Wang, C. H., & Chen, H. T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415–429. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>
- Veithzal Rivai, & Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Penerbit Rajawali Pers., Jakarta.