Jurnal Siber Multi Disiplin (JSMD)
E-ISSN: 2987-0380
P-ISSN: 2987-0402
+62 822 1012 3600 https://research.e-siber.org siberpublisher.info@gmail.com
DOI: https://doi.org/10.38035/jsmd.v4i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Hubungan Antara *Work Engagement* dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Lembaga Publikasi Artikel Ilmiah

Jihan Luthfi Nabillah[1], Sandra Adetya[2], Mic Finanto Ario Bangun[3]
[1]Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, jihanluthfinabillah@gmail.com
[2]Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, sandra.adetya@dsn.ubharajaya.ac.id
[3]Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, mic.finanto@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: jihanluthfinabillah@gmail.com[1]

Abstract: *This study aims to examine the relationship between work engagement and work productivity among employees at scientific journal publishers. The background of this study is based on the phenomenon of declining work productivity, characterized by a decrease in publication targets, delays in task completion, and low employee motivation and engagement in their work. These conditions are suspected to be related to the employees' level of work engagement. The method used in this study is a quantitative approach with a correlational research design. The research sample consists of employees at two scientific journal publishing institutions, selected using total sampling. Data collection was conducted using a work productivity scale and a work engagement scale (UWES-9). Data analysis was performed using Spearman's Rho correlation test following assumption tests, including normality and linearity tests. The results of the study indicate that there is a significant positive relationship between work engagement and work productivity, with a weak level of association. This means that the higher an employee's level of work engagement, the higher their work productivity. Conversely, low work engagement is associated with decreased work productivity. Based on the research findings, it is recommended that scientific journal publishers enhance employee work engagement through strengthened motivation, organizational support, and more optimal workload management to improve employee work productivity.*

Keywords: *Work Engagement, Work Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan produktivitas kerja pada karyawan lembaga publikasi artikel ilmiah. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena penurunan produktivitas kerja yang ditandai dengan menurunnya capaian target publikasi, keterlambatan penyelesaian tugas, serta rendahnya semangat dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan tingkat *work engagement* yang dimiliki karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian korelasional. Sampel penelitian merupakan karyawan dari dua lembaga yang memublikasikan artikel ilmiah yang diperoleh menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala produktivitas kerja dan skala *work engagement* (UWES-9). Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman's Rho setelah melalui uji asumsi berupa uji normalitas

dan uji linearitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work engagement* dengan produktivitas kerja, dengan tingkat hubungan yang lemah. Artinya, semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Sebaliknya, rendahnya *work engagement* berhubungan dengan menurunnya produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar lembaga publikasi artikel ilmiah dapat meningkatkan work engagement karyawan melalui penguatan motivasi, dukungan organisasi, serta pengelolaan beban kerja yang lebih optimal guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: *Work Engagement,* Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dibentuk dengan visi dan tujuan untuk mencapai keberhasilan serta pertumbuhan yang berkelanjutan. Keberhasilan organisasi tersebut tidak hanya bergantung pada reputasi atau sumber daya material yang dimiliki, tetapi terutama ditentukan oleh peran dan kontribusi sumber daya manusia sebagai penggerak utama di dalamnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang menentukan sejauh mana tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal (Jannah & Nabila, 2023). Dinamika permasalahan terkait sumber daya manusia juga sangat terasa pada sektor kerja modern, khususnya lembaga publikasi artikel ilmiah, yang memiliki karakteristik pekerjaan yang sangat membutuhkan tingkat ketelitian tinggi, konsistensi yang ketat, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang cepat (Saputra et al., 2024). Peningkatan beban kerja yang berat, tuntutan tenggat publikasi yang ketat, serta transisi dan perubahan sistem kerja digital sering kali menimbulkan beban psikologis dan fisik yang signifikan pada karyawan, seperti munculnya kelelahan mental, stres kerja, dan penurunan energi kerja. Kondisi kelelahan tersebut sangat berpotensi mengganggu fokus kerja, merusak tingkat keterlibatan terhadap tugas yang diberikan, serta menurunkan efektivitas kinerja secara keseluruhan. Penurunan intensitas dan kualitas kerja pada kalangan karyawan ini tentu menjadi masalah serius yang harus segera diatasi, karena jika dibiarkan dapat merusak kredibilitas dan menurunkan reputasi lembaga dalam jangka panjang.

Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari dua orang karyawan di lembaga publikasi artikel ilmiah melalui aplikasi *Google Meet*, terdapat gambaran nyata terkait kondisi kerja yang mengindikasikan penurunan intensitas dan kualitas kerja karyawan. Beberapa karyawan mengemukakan bahwa mereka merasa sangat lelah dan kehilangan motivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas editorial, terutama ketika dihadapkan pada beban tugas yang tinggi serta tenggat waktu publikasi yang saling berdekatan. Fenomena tersebut juga diperkuat oleh data *output* publikasi artikel ilmiah pada lembaga publikasi selama periode bulan Januari hingga Agustus 2025. Berdasarkan data internal lembaga publikasi, terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan yang digambarkan melalui hasil kerja yang menunjukkan pola fluktuatif yang mengkhawatirkan. Pada awal tahun, khususnya rentang Januari hingga Maret, tingkat capaian target publikasi masih tergolong sangat tinggi dan konsisten berada pada rentang 98% hingga 111%, bahkan pada bulan Maret *output* publikasi tercatat melampaui target yang telah ditetapkan. Namun, setelah bulan April, capaian publikasi tersebut mulai mengalami penurunan yang cukup tajam. Pada bulan April, tingkat capaian turun menjadi sekitar 95% dan terus mengalami penurunan pada bulan-bulan berikutnya, hingga mencapai angka terendah pada bulan Agustus, yaitu sekitar 63% dari target yang telah ditetapkan. Penurunan capaian publikasi dari waktu ke waktu ini secara jelas menggambarkan adanya penurunan konsistensi kerja dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas publikasi, yang menunjukkan adanya penurunan produktivitas dari sisi *output*.

Menurut Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan perilaku individu dalam

memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien untuk menghasilkan produk atau jasa dalam jangka waktu tertentu. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis seperti penggunaan alat, sistem, dan fasilitas kerja, tetapi juga mencakup dimensi psikologis dan perilaku yang memengaruhi cara individu menjalankan tugasnya. Produktivitas kerja menjadi ukuran efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan dalam menghasilkan *output* yang berkualitas. Dalam praktiknya, produktivitas kerja karyawan tercermin melalui kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu, semangat dalam bekerja, kualitas hasil kerja, hingga upaya pengembangan diri yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan penelitian Putra et al. (2024) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai melalui proses *input*, pengolahan, hingga menghasilkan *output* yang bernilai tinggi bagi organisasi. Berbeda dengan sektor industri konvensional yang lebih mengandalkan kekuatan fisik, pekerjaan pada lembaga publikasi ilmiah sangat menuntut ketelitian tinggi, konsistensi, serta kemampuan menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan seluruh rangkaian proses editorial.

Kegiatan publikasi ilmiah menjadi bagian penting dalam dunia akademik karena berperan dalam penyebaran ilmu pengetahuan dan peningkatan reputasi institusi. Penelitian Heru dan Harsono (2021) menunjukkan bahwa pada pekerjaan berbasis pengetahuan, penurunan produktivitas kerja sering kali dipicu oleh ketidakseimbangan antara tingginya tuntutan pekerjaan dan keterbatasan sumber daya psikologis serta profesional yang dimiliki individu. Jika situasi ini tidak diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka kualitas kinerja akan mengalami penurunan. Lebih lanjut, menurut Mahawati et al. (2021), terdapat sembilan faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja, meliputi pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan pelindungan dalam pekerjaan, pemaknaan tugas, suasana kerja yang baik, peluang pengembangan diri, keterlibatan dalam organisasi, kesetiaan pemimpin, serta disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, melainkan juga kualitas hubungan antara karyawan dan pekerjaannya.

Work engagement didefinisikan sebagai suatu keadaan psikologis positif dan penuh makna yang berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan penuh atau penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). *Vigor* mengacu pada tingkat energi dan ketekunan yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaan, rasa komitmen yang kuat serta keterlibatan emosional terhadap pekerjaan menggambarkan dedikasi, sedangkan penyerapan mencerminkan tingkat fokus dan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan itu sendiri (Bakker & Demerouti, 2008). Penelitian Permata dan Mangundjaya (2021) menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki peran krusial dalam mendorong perilaku kerja proaktif serta meningkatkan produktivitas karyawan. Individu dengan keterlibatan kerja yang tinggi umumnya menunjukkan motivasi intrinsik, inisiatif, dan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap efektivitas serta keberlanjutan kinerja organisasi. Dengan demikian, produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis saja, tetapi sangat dipengaruhi oleh faktor *work engagement* yang berperan sebagai sumber energi dan motivasi kerja yang mendorong karyawan untuk mengerahkan kemampuan mereka secara optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Sejumlah gejala yang muncul pada karyawan publikasi artikel ilmiah juga mengarah pada tanda-tanda rendahnya *work engagement*, seperti penurunan semangat, kehilangan motivasi, kurang aktif dalam koordinasi, serta kesulitan mempertahankan konsistensi penyelesaian tugas yang merupakan karakteristik utama dari melemahnya keterlibatan kerja.

Sebagai upaya memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena tersebut, peneliti telah melakukan mini survei kepada 50 orang karyawan pada dua lembaga menggunakan *Google Form* guna mengidentifikasi kecenderungan perilaku kerja karyawan

yang diduga berkaitan dengan capaian publikasi tersebut. Hasil mini survei menunjukkan bahwa 48% karyawan membutuhkan waktu lebih lama dari seharusnya untuk menyelesaikan pekerjaan, yang mengarah pada berkurangnya kelancaran proses kerja. Selain itu, 38% karyawan merasa kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas maupun mengikuti *meeting online*, sehingga menunjukkan adanya penurunan motivasi dan konsistensi kerja. Temuan lainnya memperlihatkan bahwa 40% karyawan merasa kemampuan mereka belum cukup untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Kondisi ini memperlihatkan adanya kendala dalam pemenuhan tuntutan pekerjaan. Secara keseluruhan, hasil mini survei memberikan gambaran yang konsisten dengan penurunan *output* publikasi, karena menunjukkan keterlambatan proses kerja, penurunan dorongan kerja, serta kendala dalam penyelesaian tugas pada karyawan publikasi artikel ilmiah.

Sehubungan dengan fenomena tersebut serta terbatasnya penelitian yang secara khusus mengkaji keterkaitan antara *work engagement* dan produktivitas kerja pada karyawan lembaga publikasi ilmiah, maka penelitian ini berfokus untuk mengkaji lebih jauh mengenai "Hubungan Antara *Work Engagement* dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Lembaga Publikasi Artikel Ilmiah". Berdasarkan fenomena yang terjadi serta adanya kesenjangan dalam penelitian sebelumnya, maka penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran work engagement dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi, serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara work engagement dengan produktivitas kerja pada karyawan lembaga publikasi artikel ilmiah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dan produktivitas kerja pada karyawan lembaga publikasi artikel ilmiah. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini menekankan pada pengumpulan data dalam bentuk numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis secara objektif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada dua lembaga publikasi artikel ilmiah dengan jumlah sebanyak 119 orang. Mengingat seluruh anggota populasi dapat dijangkau oleh peneliti, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 119 responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen berupa skala psikologis. Variabel *work engagement* diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) yang dikembangkan oleh W. Schaufeli dan Bakker (2004) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Kristiana dan Purwono (2018). Skala ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu *vigor, dedication,* dan *absorption*. Sementara itu, variabel produktivitas kerja diukur menggunakan skala produktivitas kerja yang mengacu pada teori Sutrisno (2017), yang mencakup aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Kedua instrumen menggunakan skala Likert dengan lima pilihan respons, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur memiliki tingkat keakuratan dan konsistensi yang baik. Uji validitas dilakukan menggunakan teknik *corrected item-total correlation* dengan kriteria minimal ≥ 0,30, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan batas minimal ≥ 0,60. Seluruh pengujian dilakukan menggunakan aplikasi statistik

JASP.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik inferensial. Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas. Apabila data memenuhi asumsi normalitas dan linearitas, maka analisis dilakukan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Namun, apabila salah satu asumsi tidak terpenuhi, maka digunakan uji korelasi Spearman's rho sebagai alternatif nonparametrik. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 dengan bantuan aplikasi JASP.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada dua Lembaga publikasi ilmiah yang dijadikan sebagai subjek penelitian, baik yang bekerja secara jarak jauh, penuh waktu (*full time*), maupun paruh waktu (*part time*). Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 119 responden yang masih aktif bekerja pada kedua lembaga, terdiri dari 95 responden yang berasal dari A Publisher dan 24 responden dari B Publisher. Rentang usia responden berada antara 22 hingga 65 tahun, yang mencerminkan variasi usia produktif dalam lingkungan kerja publikasi ilmiah.

Tabel 1. Profil Responden Penelitian

Profil		N	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	72	60,5%
	Perempuan	47	39.5%
Usia	22-32	36	30%
	33-43	48	40%
	44-54	26	22%
	55-65	9	8%
Domisili	Jabodetabek	29	24.4%
	Jawa (luar jabodetabek)	35	29.4%
	Luar Jawa	55	46,2%
Masa Bekerja	1-8 Bulan	69	58%
	9-17 Bulan	37	31%
	18-26 Bulan	7	6%
	27-35 Bulan	6	5%
Tingkat Pendidikan	S1	17	14.3%
	S2	71	59.7%
	S3	31	26.1%
Lembaga	A Publisher	95	79,8%
	B Publisher	24	20,2%
Status Pekerjaan	Part time	87	73.1%
	Full time	32	26.9%

Berdasarkan tabel 1, responden berjumlah 119 karyawan yang didominasi oleh laki-laki (60,5%) dan berada pada usia dewasa produktif (33–43 tahun; 40%). Mayoritas responden berasal dari luar Jawa (46%), memiliki masa kerja 1–8 bulan (58%), berpendidikan S2 (59,7%), serta bekerja sebagai *part-time* (73,1%).

Uji Validitas

Produktivitas Kerja

Tabel 2. Validitas Skala Produktivitas Kerja

No	Aspek/Dimensi	Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba
1	Kemampuan	1,2	1,2
2	Meningkatkan Hasil yang dicapai	3,4	3,4

3	Semangat Kerja	5,6	5,6*
4	Pengembangan Diri	7,8	7,8
5	Mutu	9,10	9,10
6	Efisiensi	11,12	11,12
	Total	12	11

Berdasarkan tabel 2, hasil uji validitas pada skala produktivitas kerja menunjukkan bahwa dari 12 aitem awal, terdapat 11 aitem yang dinyatakan valid dan 1 aitem gugur pada dimensi semangat kerja karena tidak memenuhi kriteria (≥ 0,30). Nilai koefisien validitas berada pada rentang 0,203 hingga 0,757. Aitem pada dimensi lainnya tetap dipertahankan karena memenuhi kriteria validitas. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar aitem pada skala produktivitas kerja telah layak digunakan dalam penelitian.

Work Engagement

Tabel 3. Validitas Skala *Work Engagement*

No	Aspek/Dimensi	Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba
1	*Vigor* (Semangat)	1,2,5	1,2,5
2	*Dedication* (Dedikasi)	3,4,7	3,4,7
3	*Absorption* (Penghayatan)	6,8,9	6*,8,9*
	Total	9	7

Berdasarkan tabel 3, hasil uji validitas pada skala *work engagement* menunjukkan bahwa dari 9 aitem awal, terdapat 7 aitem yang dinyatakan valid dan 2 aitem gugur pada dimensi *absorption* karena tidak memenuhi kriteria (≥ 0,30). Nilai koefisien validitas berada pada rentang -0,045 hingga 0,815. Sementara itu, dimensi *vigor* dan *dedication* tidak mengalami perubahan karena seluruh aitem memenuhi kriteria validitas. Secara keseluruhan, sebagian besar aitem pada skala *work engagement* telah layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Reliabilitas Skala Penelitian

	Skor Reliabilitas	Keterangan
Skala Produktivitas Kerja	0.887	Reliabel
Skala *Work Engagement*	0.811	Reliabel

Berdasarkan tabel 4, hasil uji reliabilitas instrumen, skala produktivitas kerja dan skala *work engagement* menunjukkan nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0.887 pada skala produktivitas kerja dan 0.811 pada skala *work engagement*. Nilai koefisien tersebut mengindikasikan bahwa kedua instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan telah memenuhi kriteria reliabilitas yang dapat diterima. Dengan demikian, skala produktivitas kerja dan *work engagement* dapat dinyatakan memiliki konsistensi internal yang memadai serta layak digunakan dalam pengolahan dan analisis data penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi

Tabel 5. Uji Asumsi Penelitian

	Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)	Uji Linearitas (*Regression*)
Produktivitas Kerja	< .001	< .001
Work Engagement	< .001	
Keterangan	Data Tidak Normal	Data Tidak Linear

Berdasarkan tabel 5, hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja dan *work engagement* memiliki nilai signifikansi p < 0,05, sehingga data tidak berdistribusi normal. Selain itu, hasil uji linearitas juga menunjukkan nilai signifikansi p < 0,05, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak bersifat linear. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa data tidak memenuhi asumsi dalam analisis parametrik, sehingga analisis hubungan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik non-parametrik, yaitu uji korelasi Spearman.

Uji Kategorisasi

Tabel 6. Kategorisasi Data Penelitian Produktivitas Kerja

Kategorisasi	Batas Nilai	N	Persentase
Rendah	$x < 32$	7	5.88%
Sedang	$32 \leq x \leq 34$	0	0%
Tinggi	$34 \leq x$	112	94,12%
	Total	**119**	**100%**

Berdasarkan tabel 6, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 112 responden (94.12%). Sementara itu, responden yang berada pada kategori rendah berjumlah 7 responden (5.88%) dan tidak terdapat responden dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi skor produktivitas kerja cenderung terkonsentrasi pada kategori tinggi, sehingga mayoritas karyawan dalam penelitian ini memiliki tingkat produktivitas kerja yang relatif tinggi.

Tabel 7. Kategorisasi Data Penelitian Produktivitas Kerja

Kategorisasi	Batas Nilai	N	Persentase
Rendah	$x < 20$	21	17.65%
Sedang	$20 \leq x \leq 22$	3	2.52%
Tinggi	$22 \leq x$	95	79.83%
	Total	**119**	**100%**

Berdasarkan Tabel 7, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 95 responden (79.83%). Sementara itu, responden pada kategori rendah berjumlah 21 responden (17.65%) dan kategori sedang sebanyak 3 responden (2.52%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* responden dalam penelitian ini cenderung berada pada kategori tinggi.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji Korelasi Spearman

	Uji Korelasi Spearman's rho
Koefisien Korelasi	0.311
P-Value	< .001
Jumlah responden	119

Berdasarkan tabel 4.10, hasil uji korelasi Spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dengan produktivitas kerja karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh berada di bawah 0,05 (p < 0,05), yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel signifikan secara statistik. Koefisien korelasi sebesar r = 0,311 menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti bahwa peningkatan *work engagement* diikuti dengan

peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Namun demikian, jika ditinjau dari kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi tersebut berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan yang signifikan, *work engagement* bukan merupakan satu-satunya faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Dengan kata lain, terdapat kemungkinan adanya faktor lain di luar *work engagement* yang turut berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *work engagement* dan produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan pada lembaga publikasi artikel ilmiah telah menunjukkan keterlibatan kerja dan kinerja yang baik. Tingginya produktivitas kerja juga tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Namun demikian, temuan ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan fenomena awal yang mengindikasikan adanya penurunan produktivitas kerja. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti persepsi subjektif responden dalam pengisian kuesioner, kondisi kerja yang dinamis, serta kecenderungan responden untuk memberikan jawaban yang lebih positif.

Meskipun mayoritas responden berada pada kategori tinggi, hasil penelitian tetap menunjukkan adanya variasi pada kedua variabel. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak seluruh karyawan berada dalam kondisi optimal. Sebagian responden masih berada pada kategori rendah, yang menunjukkan bahwa terdapat individu yang memiliki tingkat *work engagement* dan produktivitas kerja yang belum maksimal. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu terbatas, serta karakteristik pekerjaan yang bersifat fleksibel dan tidak selalu menjadi pekerjaan utama bagi karyawan.

Jika ditinjau dari karakteristik responden, mayoritas karyawan dalam penelitian ini berstatus part-time dengan masa kerja yang relatif singkat, yaitu 1–8 bulan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih berada pada tahap adaptasi terhadap lingkungan kerja dan belum sepenuhnya memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Masa kerja yang relatif singkat dapat memengaruhi tingkat *work engagement*, karena keterlibatan kerja umumnya berkembang seiring dengan pengalaman dan pemahaman individu terhadap pekerjaannya. Selain itu, status part-time memungkinkan adanya pembagian perhatian dengan pekerjaan lain, sehingga energi dan fokus yang diberikan terhadap pekerjaan menjadi terbatas.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work engagement* dan produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa *work engagement* merupakan salah satu faktor psikologis penting yang berkontribusi terhadap kinerja individu. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, serta mampu terlibat secara penuh dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Namun demikian, kekuatan hubungan yang tergolong rendah menunjukkan bahwa *work engagement* bukan merupakan satu-satunya faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang turut berperan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa kemampuan individu, motivasi, serta keterampilan kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi beban kerja, dukungan organisasi, serta kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, produktivitas kerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, bukan hanya ditentukan oleh tingkat *work engagement* semata.

Temuan ini sejalan dengan teori W. B. Schaufeli et al. (2002) yang menyatakan bahwa *work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) terhadap pekerjaan, yang dapat mendorong peningkatan kinerja individu. Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu Grisela dan Sirait (2023), Rahmatia et al. (2022), serta Nugraha (2024) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *work engagement* dan produktivitas kerja. Hal ini memperkuat bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun bukan satu-satunya faktor yang berpengaruh (Mahawati et al., 2021).

Di sisi lain, hasil uji asumsi menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal dan hubungan antar variabel tidak bersifat linear. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antara *work engagement* dan produktivitas kerja bersifat kompleks dan tidak sepenuhnya mengikuti pola hubungan linear sederhana. Hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik responden yang relatif homogen serta distribusi data yang cenderung terkonsentrasi pada kategori tertentu. Oleh karena itu, penggunaan uji *non-parametrik* menjadi pilihan yang tepat dalam menganalisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data memungkinkan adanya bias subjektivitas responden. Kedua, penelitian ini hanya melibatkan dua variabel utama sehingga belum mampu menggambarkan secara komprehensif faktor-faktor lain yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Ketiga, karakteristik responden yang didominasi oleh pekerja part-time dengan masa kerja relatif singkat dapat membatasi generalisasi hasil penelitian.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti beban kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja, guna memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh. Selain itu, penggunaan metode campuran (*mixed methods*) juga dapat dipertimbangkan untuk menggali lebih dalam kondisi psikologis dan pengalaman kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work engagement* dengan produktivitas kerja pada karyawan lembaga publikasi artikel ilmiah. Artinya, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Namun demikian, kekuatan hubungan yang diperoleh berada pada kategori rendah, sehingga mengindikasikan bahwa *work engagement* bukan satu-satunya faktor yang berperan dalam menentukan produktivitas kerja. Selain itu, karakteristik responden yang didominasi oleh pekerja *part-time* dengan masa kerja relatif singkat menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* karyawan masih berada pada tahap penyesuaian terhadap lingkungan kerja. Kondisi ini turut memengaruhi rendahnya kekuatan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Saran

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti beban kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Selain itu, perluasan subjek penelitian dengan karakteristik yang lebih beragam serta penggunaan metode campuran (*mixed methods*) juga direkomendasikan untuk meningkatkan kedalaman analisis.
2. Bagi karyawan, penting untuk menjaga dan meningkatkan *work engagement* melalui pengelolaan waktu dan fokus kerja yang efektif. Bagi lembaga publikasi ilmiah,

disarankan untuk tidak hanya meningkatkan *work engagement*, tetapi juga memperhatikan faktor lain seperti beban kerja, dukungan organisasi, dan kondisi kerja guna mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

REFERENSI

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, *13*(3), 209–223. https://doi.org/10.1108/13620430810870476

Grisela, & Sirait, G. M. (2023). Pengaruh Coaching Dan Work Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Central Asia Kcu Kelapa Gading. *Transaksi*, *15*(1), 27–38.

Heru, M., & Harsono, M. (2021). *Ketimpangan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja : Kajian dalam Publikasi Ilmiah Terhadap Kinerja*. *5*(2016).

Jannah, A., & Nabila, R. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Pemoderasi*. *4*(2), 137–154. https://doi.org/https://doi.org/10.24042/revenue.v4i2.15937

Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2018). *Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) Versi Bahasa Indonesia*. *17*(2), 204–217. https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas*.

Nugraha, B. W. (2024). Pengaruh Work Engagement, Work Life Balance, dan Work Overload Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perbankan. *Kabillah: Journal of Social Community*, *9*(14), 1–20.

Permata, F. D., & Mangundjaya, W. L. (2021). *The Role of Work Engagement in the Relationship of Job Autonomy and Proactive Work Behavior for Organizational Sustainability The Role of Work Engagement in The Relationship of Job Autonomy and Proactive Work Behavior for Organizational Sustainability*. https://doi.org/10.1088/1755-1315/716/1/012055

Putra, B. N. K., Vipraprastha, T., & Rihayana, I. G. (2024). *Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Berbagi Pengetahuan, Kebahagian Karyawan, dan Keterlibatan Karyawan Pada PT. Indomarco*. *6*(1), 15–25. https://doi.org/https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v6i01.226

Rahmatia, R., Mahdi, M. F., & Hayati, N. R. (2022). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Saat Masa Pandemi Covid-19*. *IX*. https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.364

Saputra, F., Ali, H., Hadita, H., Sawitri, N. N., & Navanti, D. (2024). Analisis Work Life Balance dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Inovan Digital Nusantara. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, *2*(4), 260–279. https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i4.308

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Alez-rom, V. G. (2002). *The Measurement Of Engegament And Burnout : A Two Sample Confimatory Factor*. 71–92. https://doi.org/https://doi.org/10.1023/a:1015630930326

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale*. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/t07164-000

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7 ed.). Kencana Prenadamedia Group.