

## PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN UD. WAHYU ABADI

Septian Ragil Anandita<sup>1</sup>, Isti Nurazizah<sup>2</sup>, Wisnu Mahendri<sup>3</sup>, Khotim Fadhli<sup>4</sup>  
[septianragil@unwaha.ac.id](mailto:septianragil@unwaha.ac.id)<sup>1</sup>, [istinurazizah761@gmail.com](mailto:istinurazizah761@gmail.com)<sup>2</sup>, [wisnu@unwaha.ac.id](mailto:wisnu@unwaha.ac.id)<sup>3</sup>,  
[khotim@unwaha.ac.id](mailto:khotim@unwaha.ac.id)<sup>4</sup>

Universitas KH. A Wahab Hasbullah

### ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Employee engagement, yaitu keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya, telah terbukti memiliki hubungan positif dengan kinerja dan profitabilitas perusahaan. Penelitian ini mengkaji pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di UD. Wahyu Abadi, sebuah toko aksesoris di Indonesia. Employee engagement mencerminkan komitmen dan keterlibatan karyawan terhadap nilai-nilai organisasi serta perannya dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan rekan kerja, pelatihan, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan kerja mempengaruhi tingkat keterlibatan ini. Kepuasan kerja, yang merupakan perasaan puas terhadap pekerjaan, juga berhubungan erat dengan produktivitas. Studi ini menunjukkan bahwa, meskipun tidak ada hubungan signifikan antara employee engagement dengan perilaku produktif efektif dan efisien, terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari employee engagement terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan employee engagement dan kepuasan kerja dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan di UD. Wahyu Abadi.

**Kata Kunci:** Employee engagement, kepuasan kerja, produktivitas karyawan, UD. Wahyu Abadi.

### PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat berkontribusi secara efektif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut. Riset dari beberapa peneliti yang telah dilakukan mengatakan adanya hubungan positif dari employee engagement dengan organisasinya yang dapat mengarah pada kinerja dan profitabilitas yang lebih baik. Employee engagement menjadi topik yang paling di bicarakan dalam beberapa tahun terakhir diantara perusahaan konsultan dan media bisnis terkenal (Saks, 2006).

Employee engagement atau rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasinya adalah hal yang sangat penting bagi organisasi dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu perusahaan. Transformasi Indonesia menyatakan bahwa employee engagement adalah sebuah pernyataan psikologis dimana karyawan merasa tertarik untuk ikut menentukan kesuksesan perusahaan serta memiliki keinginan dan secara umum employee engagement dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi (Wahyu, 2017).

Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Komponen keterlibatan kerja dan lingkungan sosial yang berpengaruh terhadap kinerja adalah camaraderie, yaitu hubungan dengan rekan kerja dan kerjasama tim. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan sangat penting dalam menunjang kinerja organisasi. UD. Wahyu Abadi adalah toko yang bergerak di bidang aksesoris yang membutuhkan keterlibatan kerja (employee engagement) yang penuh sehingga semua agenda perusahaan dapat terpenuhi. Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan employee engagement. Perusahaan dengan karyawan yang engaged memiliki retensi karyawan yang tinggi hasil dari menurunnya turn over karyawan, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas pertumbuhan dan kepuasan pelanggan.

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 (Veronika Agustini Srimulyani, 2016). Terdapat beberapa ahli yang mencoba merumuskan definisi engagement, ada yang mengaitkan dengan kepuasan pelanggan, sikap positif terhadap perusahaan, komitmen terhadap perusahaan, kepuasan kerja dan juga motivasi untuk berkontribusi. Konsep engagement secara empiris dibedakan dengan konsep mengenai komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, namun Memiliki kesamaan yaitu Memiliki hal yang positif dalam pekerjaan. Menurut Luthans, F., (2002) 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).

Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa puas dengan apa yang telah mereka dapatkan dalam bekerja (Hubeis, 2021). menerangkan bahwa kepuasan merupakan urusan masing-masing individu yang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan penilaian diri masing-masing.

Produktivitas karyawan adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sumber produktivitas karyawan tersebut adalah (Hubeis, 2021).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa kesimpulan yang dapat di ambil, antara lain adalah tidak ada hubungan yang signifikan dari variabel employee engagement dengan perilaku produktif efektif dan tidak ada hubungan yang signifikan dari variabel employee engagement dengan perilaku produktif efisien (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Berdasarkan penelitian ini dapat di katakan bahwa variabel employee engagement secara Bersama sama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pegawai (Pitaloka & Putri, 2021). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka produktivitas karyawan juga akan tinggi, tetapi sebaliknya,

jika kepuasan kerja rendah, akan mengakibatkan produktivitas karyawan akan menjadi rendah (Dayyan et al., 2019).

Objek yang diteliti yaitu seluruh karyawan di UD. Wahyu Abadi berkenaan dengan judul “PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN UD. WAHYU ABADI”

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif asosiatif dengan metode kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Penelitian deskriptif berfungsi untuk menggambarkan dan menerangkan data yang diperoleh, sementara penelitian asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Metode kuantitatif digunakan untuk mengolah data sampel populasi dengan teknik statistik.

### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di UD. Wahyu Abadi, sebuah perusahaan aksesoris yang berlokasi di Desa Sambong, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang.

### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 50 karyawan UD. Wahyu Abadi. Semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga teknik sampling yang diterapkan adalah sampling jenuh.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui tiga metode utama: dokumentasi, observasi, dan kuesioner. Dokumentasi mencakup catatan pribadi dan arsip resmi untuk melengkapi data yang diperoleh dari observasi dan wawancara. Observasi dilakukan dengan mengamati dan mencatat fenomena yang relevan. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data tentang employee engagement, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan, menggunakan skala Likert.

### **E. Variabel dan Definisi Operasional**

Penelitian ini melibatkan dua variabel bebas—employee engagement dan kepuasan kerja—dan satu variabel terikat, yaitu produktivitas karyawan. Definisi operasional variabel dijelaskan dalam tabel, di mana employee engagement diukur melalui indikator seperti vigor, dedication, dan absorption; kepuasan kerja melalui aspek seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja; dan produktivitas karyawan melalui sikap kerja, keterampilan, hubungan kerja, manajemen produktivitas, efisiensi, dan kewiraswastaan.

### **F. Uji Instrumen Penelitian**

Uji validitas dilakukan dengan korelasi bivariate Pearson dan Corrected Item-Total Correlation, sementara uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran. Kriteria untuk reliabilitas adalah sebagai berikut:  $\alpha > 0,90$  menunjukkan reliabilitas sempurna,  $0,70-0,90$  menunjukkan reliabilitas tinggi,  $0,50-0,70$  menunjukkan reliabilitas moderat, dan  $< 0,50$  menunjukkan reliabilitas rendah.

### **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data meliputi uji deskriptif untuk menggambarkan data yang terkumpul, serta uji regresi linier berganda untuk menilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda menggunakan persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ , dengan  $X_1$  sebagai employee engagement dan  $X_2$  sebagai kepuasan kerja. Uji

asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas diterapkan untuk memastikan model regresi memenuhi kriteria BLUE. Uji hipotesis dilakukan dengan uji F untuk pengaruh simultan dan uji T untuk pengaruh parsial, dengan tingkat signifikansi 0,05.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Uji Instrumen**

#### 1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk variabel Employee Engagement (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid. Perhitungan validitas dilakukan menggunakan software SPSS versi 26 dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel yang ditetapkan. Hasilnya menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,278), sehingga semua item untuk ketiga variabel dinyatakan valid

#### 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi alat ukur. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel yaitu Employee Engagement, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Karyawan menunjukkan nilai Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,70, yaitu 0,820, 0,925, dan 0,948. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel

### **B. Hasil Analisis Data**

#### 1. Analisis Deskriptif

- Data Responden: Penelitian melibatkan 50 responden dari UD. Wahyu Abadi Sambong dengan karakteristik jenis kelamin dan usia. Berdasarkan tabel, mayoritas responden adalah perempuan (66%) dan berusia 22-26 tahun (48%).

#### 2. Analisis Frekuensi

- Employee Engagement (X1): Analisis frekuensi menunjukkan indikator Absorption memiliki nilai rata-rata tertinggi, menandakan bahwa responden merasa menyatu dengan pekerjaan mereka
- Kepuasan Kerja (X2): Dari indikator yang ada, gaji dan promosi memiliki nilai rata-rata tertinggi, menunjukkan bahwa responden merasa cukup puas dengan aspek tersebut di tempat kerja mereka
- Produktivitas Karyawan (Y): Indikator Mutu menunjukkan nilai rata-rata tertinggi, menandakan bahwa responden merasa termotivasi untuk meningkatkan hasil kerja mereka

#### 3. Uji Asumsi Klasi

- Uji Normalitas: Grafik normalitas menunjukkan distribusi normal pada model regresi, dengan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal
- Uji Multikolinieritas: Tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi, terbukti dari nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang kurang dari 10
- Uji Autokorelasi: Nilai Durbin-Watson sebesar 2,006 menunjukkan tidak adanya autokorelasi dalam model regresi, karena nilai ini berada dalam rentang yang diharapkan
- Uji Heteroskedastisitas: Grafik scatterplot menunjukkan penyebaran titik-titik yang merata tanpa pola yang jelas, mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa data penelitian valid dan reliabel, serta memenuhi asumsi-asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi lebih lanjut.

### **C. Uji Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut: Persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 1,037 mengindikasikan nilai produktivitas karyawan sebesar 1,037 jika semua variabel bebas bernilai nol. Koefisien untuk variabel Employee Engagement adalah 1,095, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 1,095. Sebaliknya, koefisien untuk kepuasan kerja sebesar 0,273 menunjukkan peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,273 untuk setiap peningkatan satu satuan pada variabel tersebut.

Dalam pengujian hipotesis, uji t menunjukkan bahwa Employee Engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung 6,545 lebih besar dari t tabel 1,667, sedangkan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan t hitung 3,487 lebih besar dari t tabel 2,048. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Employee Engagement dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai F hitung 105,765 lebih besar dari F tabel 3,20.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,818 mengindikasikan bahwa 81% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Employee Engagement dan kepuasan kerja, sedangkan 19% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, baik Employee Engagement maupun kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **a. Pengaruh employee engagement terhadap produktivitas karyawan**

Employee engagement mengacu pada tingkat partisipasi aktif dan kontribusi dari karyawan dalam berbagai aspek pekerjaan dan kehidupan organisasi. Ini mencakup tidak hanya keterlibatan dalam pekerjaan harian mereka, tetapi juga dalam pengambilan keputusan, perencanaan, dan perbaikan proses di tempat kerja. Keterlibatan karyawan sering kali diukur dengan sejauh mana karyawan merasa terlibat dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi serta seberapa besar mereka memiliki rasa kepemilikan terhadap hasilnya. Komitmen yaitu kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan. Artinya, karyawan rela bekerja keras dan mengarahkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan, Bahkan rela bekerja lembur untuk meningkatkan kinerja Perusahaan. Pada variabel employee engagement ini ada 3 indikator yaitu vigor (semangat), deditation (dedikasi), absorption (penyerapan).

Pada variabel employee engagement, indikator yang memiliki frekuensi tertinggi adalah indikator vigor (semangat). Vigor berpengaruh oleh karyawan yang mempunyai energi mental dan fisik yang tinggi, semangat, dan ketekunan dalam mengejar tujuan untuk melakukan aktivitas. Dalam perusahaan memiliki karyawan dengan vigor yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas tim dan memberikan dampak positif pada pencapaian Bersama. Frekuensi tertinggi kedua adalah indikator absorptioan (penyerapan) di pengaruhi oleh keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa sulit untuk keluar dari pekerjaannya. Frekuensi indikator yang ke tiga yaitu Dedication (dedikasi) dipengaruhi oleh komitmen karyawan yang tinggi dan keseriusan seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan mempunyai perasaan yang antusias dan bangga dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini uji parsial yang dilakukan pada variabel employee engagement diperoleh nilai T hitung sebesar  $6,545 > t$  tabel  $1,667$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya employee engagement berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu ada hubungan positif antara employee engagement dengan produktivitas karyawan. Semakin tinggi employee engagement maka semakin tinggi produktivitas karyawan dan sebaliknya semakin rendah employee engagement maka semakin rendah produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Berlianah & Gulo, 2023) yang meneliti tentang Pengaruh employee engagement training development dan shared leadership terhadap Produktivitas Karyawan, membuktikan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa employee engagement memiliki peranan penting dalam menciptakan produktivitas karyawan.

#### b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan atau kesenangan yang dirasakan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya atau terhadap kondisi kerja di tempat kerja tertentu. Secara lebih spesifik, kepuasan kerja mencakup perasaan positif yang timbul dari persepsi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti lingkungan kerja, kompensasi, kebijakan organisasi, kesempatan untuk pengembangan karir, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja itu bukan seberapa keras atau seberapa baik seseorang dalam bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, pendidikan, pengawai, rekan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain.

Pada variabel kepuasan kerja terhadap indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja. Pada indikator gaji dipengaruhi oleh bayaran yang di terima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Pada indikator pekerjaan itu sendiri dipengaruhi oleh lepribadian nilai situasi kerja dan pengaruh sosial baik budaya maupun kelompok kerja. Pada indikator rekan kerja dipengaruhi oleh adanya rekan kerja yang bisa membantu dan mendukung dala pekerjaan, rekan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pada indikator atasan dipengaruhi oleh adanya kegiatan pengawasan yang baik agar karyawan disiplin dan mengikuti aturan dari instansi. Pada indikator promosi di pengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, hasil pekerjaan, dan masa kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, pada variabel kepuasan kerja di peroleh nilai  $t$  hitung  $3,487 > 2,048$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang menunjukkan arti bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah di lakukan oleh (Rahayu & Rushadiyati, 2021) yang meneliti tentang Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas karyawan Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan, membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam menciptakan produktivitas karyawan.

#### c. Pengaruh Employee engagment kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini bahwa variabel employee engagment dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan UD. Wahyu Abadi sambong secara Bersama-sama atau simultan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis

secara simultan (Uji F) diatas nilai F hitung  $105.765 > F$  tabel 3,20. Dengan menggunakan signifikansi atau P value 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi/ P value tersebut  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel employee engagement dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan. UD. Wahyu Abadi Sambong.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rambembuoch & Nelwan, 2023), yang meneliti tentang pengaruh keterlibatan pegawai dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan organizational citizenship behavior (ocb) sebagai variabel moderasi pada karyawan balai gunung tumpa.

## **KESIMPULAN**

1. Employee engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Wahyu Abadi. Hal ini dikarenakan adanya semangat kerja yang tinggi yang dilihat dari energi dan stamina seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya, karyawan juga memiliki dedikasi yang mengacu pada kekuatan perasaan dengan pekerjaan sehingga akan selalu terlihat antusias dengan pekerjaan yang dimilikinya dan adanya penyerapan konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja sehingga waktu dalam bekerja terasa cepat.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini karena upah yang diterima oleh karyawan dirasa adil, pekerjaan yang dilakukan karyawan juga memiliki elemen, rekan kerja juga mampu berinteraksi dengan baik sehingga rekan kerja dirasa sangat menyenangkan, atasan saat memberi perintah karyawan juga mempengaruhi kepuasan kerja, dengan adanya promosi seseorang dapat berkembang dan kemungkinan besar untuk naik jabatan. Dan lingkungan kerja juga mencerminkan sikap para karyawan dalam segala hal yang dihadapi.
3. Employee engagement dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan UD. Wahyu Abadi. Hal ini karena engagement dan kepuasan kerja apabila diberikan secara bersama-sama maka produktivitas karyawan UD. Wahyu Abadi semakin meningkat.

## **SARAN**

1. Untuk Mahasiswa dalam penelitian memang masih ada kekurangan diharapkan pembaca memberikan saran maupun kritik yang membangun untuk peneliti agar kedepannya mampu melakukan penelitian yang lebih baik lagi.
2. Untuk UD. Wahyu abadi hendaknya lebih mengutamakan lagi kepuasan karyawan agar karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja sehingga produktivitas meningkat.
3. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda dan menambah jumlah variabel lain sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang jauh lebih baik.

## **DAFTAR PUSAKA**

- Almeida, M. A. de, Oliveira, R. S. de, Russi, A., & Keiffer-Døssing, A. (2021). Sobre os autores dos originais em alemão: Albert Kruse, Dascha Detering e Gottfried Polykrates. *Revista Do Museu de Arqueologia e Etnologia*, 37. <https://doi.org/10.11606/issn.2448-1750.revmae.2021.182935>
- Anam, M. K., & Khairunnisah, I. F. (2019). Pengaruh Pembiayaan Bagi Hasil Dan Financing To Deposit Ratio (Fdr) Terhadap Profitabilitas (Roa) Bank Syariah
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*,

- 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Berlianah, B., & Gulo, Y. (2023). Pengaruh Employee Enggament, Training- Development dan Shared Leadership terhadap Produktifitas Karyawan. *E- Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 3(2), 129–138. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v3i2.1941>
- Dayyan, A., Lisnawati, & Mailisa Safitri, H. (2019). Pengaruh Employee Engagement , Training and Development Dan Shared Leadership Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Telkom Banda Aceh the Influence of Employee Engagement , Training and Development and Shared Leadership on Employee Work Productivity. *Journal of Economics Science*, 5(1), 39–49.
- Dinillah, H., & Sabil, R. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Employee Engagement, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(2), 65.
- Effendy, M., Marlin, T., & Mulyana, M. (2019). PENGARUH STRUKTUR MODAL TERHADAP RESIKO KEUANGAN PERUSAHAAN (The Engagement di Perwiratama Group. April 2020.
- Fitria. (2013). Landasan Teori Emplpyoee Engagement. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 9–34.
- Hari, M. (2010). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Galamedia Bandung Perkasa. Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Galamedia Bandung Perkasa, 9, 97–111. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889> <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i2.270>
- Hubeis, M. (2021). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. April 2020. Influence of Capital Structure to Financial Risk of Company)
- Marwan Effendy, Tarida Marlin dan Mumuh Mulyana. *Ilmiah Kesatuan*, 11(January), 70–77. <http://www.idx.co.id>.
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2199–2205.
- Management Journal, 17(2), 117. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2739> Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap
- Mandiri. Zhafir | *Journal of Islamic Economics, Finance, and Banking*, 1(2), 99–118. <https://doi.org/10.51275/zhafir.v1i2.152>
- Peran Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan sebagai Pemediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. (2019). 07(5), 281–296. Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance. *Business*
- Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rambembuoch, C. G., & Nelwan, O. S. (2023). Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Balai Gunung Tumpa the Effect of Employee Involvement and Job Satisfaction on Work Produ. *Uhing 537 Jurnal EMBA*, 11(1), 537–548.
- Sa'adah, L. (2023). analisis kualitatif da kuantitatif. *Mitra Ilmu*.
- Saks, A. M. (2006). The Restorative Effect of the Enviroment on Organizational Cynicism and Work Engagement. *Managrial Psychology*, 21, 600–619.
- Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La

- Hotel Surabaya. *Journal Manajemen*, 6(2), 120– 134.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>
- Suryono, C., & Ningrum, L. (2018). Uji Kesukaan dan Organoleptik Terhadap 5 kemasan dan Produk Kepulauan Seribu Secara Deskriptif. *April*, 95–106.
- Veronika Agustini Srimulyani, S. R. dan D. K. (2016). Dampak Intregative Leadirship dan Employee Engagement Perilaku Extra-Role. *Manajemen Teknologi*, 15(1), 36–50.
- Wahyu, A., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja dan keterikatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, secara parsial karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja dan keterikatan pegawai juga. 5(1).
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
- Work Produ. Uhing 537 *Jurnal EMBA*, 11(1), 537–548.