



Analisis *Employee Engagement* pada Unit Kegiatan Mahasiswa Persma Arbeid Politeknik Ketenagakerjaan

**Syalsa Billa D.A^{1*}, Mochammad Roihan A², Fildzah³, Aqil Revaldi⁴, Muhammad Eko
Abrian Kusuma⁵**

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Politeknik Ketenagakerjaan

*Email Korespondensi: abriankusuma@polteknaker.ac.id

Diterima: 10-06-2026 | Disetujui: 15-06-2026 | Diterbitkan: 17-06-2026

ABSTRACT

Employee engagement is a condition where individuals have an emotional, cognitive, and behavioral attachment to an organization, thus encouraging them to contribute optimally in achieving organizational goals. In the context of student organizations, employee engagement is a crucial factor because it influences the level of participation, loyalty, and productivity of members. This study aims to analyze the level of employee engagement in the Student Activity Unit (UKM) Persma Arbeid and identify factors that influence member involvement in carrying out organizational activities. This study uses a quantitative descriptive approach with data collection through distributing questionnaires to active members of UKM Persma Arbeid. The analysis was conducted based on employee engagement dimensions, including vigor, dedication, and absorption. The results show that the level of employee engagement of UKM Persma Arbeid members is in the good category. Members show high enthusiasm in carrying out their duties, have a sense of pride in the organization, and are able to fully participate in various activities held. Factors that support member engagement include effective communication, positive interpersonal relationships, opportunities to develop skills, and support from organizational administrators. The findings of this study indicate that employee engagement plays a crucial role in maintaining the sustainability and effectiveness of student organization activities. Therefore, the Persma Arbeid Student Activity Unit (UKM Persma Arbeid) needs to continue to create an organizational environment that supports member engagement through improved communication, capacity building, and appreciation for contributions. This way, member engagement can be maintained and enhanced to support the achievement of organizational goals.

Keywords: *Employee Engagement, Student Organization, Persma Arbeid, Vigor, Dedication, Absorption.*

ABSTRAK

Employee engagement merupakan kondisi ketika individu memiliki keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku terhadap organisasi sehingga mendorong mereka untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, *employee engagement* menjadi faktor penting karena berpengaruh terhadap tingkat partisipasi, loyalitas, dan produktivitas anggota. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat *employee engagement* pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Persma Arbeid serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan anggota dalam menjalankan aktivitas organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada anggota aktif UKM Persma Arbeid. Analisis dilakukan berdasarkan dimensi *employee*

engagement yang meliputi vigor, dedication, dan absorption. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* anggota UKM Persma Arbeid berada pada kategori baik. Anggota menunjukkan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas, memiliki rasa bangga terhadap organisasi, serta mampu terlibat secara penuh dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan. Faktor-faktor yang mendukung keterikatan anggota antara lain komunikasi yang efektif, hubungan interpersonal yang positif, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, serta adanya dukungan dari pengurus organisasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan dan efektivitas kegiatan organisasi kemahasiswaan. Oleh karena itu, UKM Persma Arbeid perlu terus menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung keterlibatan anggota melalui peningkatan komunikasi, pengembangan kapasitas anggota, dan pemberian apresiasi terhadap kontribusi yang diberikan. Dengan demikian, tingkat keterikatan anggota dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Katakunci: *Employee Engagement*, Organisasi Kemahasiswaan, Persma Arbeid, *Vigor*, *Dedication*, *Absorption*.

PENDAHULUAN

Employee engagement atau keterikatan anggota merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Individu yang memiliki tingkat engagement tinggi tidak hanya menjalankan tugas karena kewajiban, tetapi juga menunjukkan semangat, dedikasi, rasa memiliki, dan keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Tingginya *employee engagement* dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kerja sama tim, serta menciptakan lingkungan organisasi yang lebih positif dan kondusif (Schaufeli & Bakker, 2004).

Sebaliknya, rendahnya *employee engagement* dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti menurunnya motivasi, kurangnya partisipasi dalam kegiatan organisasi, rendahnya inisiatif anggota, hingga berkurangnya loyalitas terhadap organisasi. Kondisi tersebut apabila tidak ditangani dengan baik dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan mengurangi efektivitas pelaksanaan program kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang terencana untuk membangun dan mempertahankan tingkat engagement anggota melalui berbagai program yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Bakker & Schaufeli, 2008).

Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, *employee engagement* tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas, tetapi juga mencakup keterlibatan emosional anggota terhadap visi, misi, dan aktivitas organisasi. Anggota yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung lebih antusias mengikuti kegiatan, bersedia bekerja sama dengan anggota lain, serta memiliki komitmen untuk terus berkontribusi meskipun menghadapi berbagai tantangan. Evaluasi terhadap tingkat engagement menjadi penting untuk mengetahui kondisi organisasi sekaligus menentukan strategi peningkatan yang tepat (Kahn, 1990).

Fenomena yang menjadi dasar penelitian ini terjadi pada UKM Pers Mahasiswa (Persma) Arbeid. Berdasarkan hasil survei awal, wawancara, dan observasi, ditemukan bahwa keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi masih belum optimal. Sebagian anggota menunjukkan semangat yang tidak konsisten dalam mengikuti kegiatan, terdapat anggota yang kurang aktif dalam diskusi maupun pelaksanaan program kerja, serta komunikasi antaranggota belum berjalan secara maksimal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa engagement anggota masih perlu ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif.

Selain itu, hasil observasi menunjukkan masih adanya anggota yang pasif, kurang memiliki inisiatif, dan belum sepenuhnya merasa terhubung dengan aktivitas organisasi. Pada beberapa program juga ditemukan bahwa tingkat kehadiran peserta belum mencapai target yang telah ditentukan sehingga efektivitas pelaksanaan kegiatan menjadi kurang maksimal. Bahkan, beberapa indikator pada dimensi engagement, seperti dedication dan absorption, mengalami penurunan setelah pelaksanaan program tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa upaya peningkatan keterlibatan anggota masih memerlukan evaluasi dan pengembangan yang berkelanjutan.

Sebagai bentuk solusi atas permasalahan tersebut, organisasi melaksanakan beberapa program engagement, yaitu Mini Project Redaksi, Weekly Editorial Check-in, dan Fun Redaksi. Program-program tersebut dirancang untuk meningkatkan semangat anggota, memperkuat komunikasi, membangun rasa memiliki terhadap organisasi, serta menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif dan menyenangkan. Melalui evaluasi terhadap program-program tersebut, diharapkan dapat diketahui sejauh mana efektivitasnya dalam meningkatkan *employee engagement* anggota UKM Persma Arbeid.

Penelitian ini menggunakan teori *Employee engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Menurut teori tersebut, *employee engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan keterlibatan penuh individu terhadap pekerjaan atau aktivitas yang dijalankan. Engagement

tidak hanya menggambarkan kepuasan seseorang terhadap organisasi, tetapi juga menunjukkan seberapa besar energi, dedikasi, dan konsentrasi yang diberikan dalam melaksanakan tugas.

Schaufeli dan Bakker membagi *employee engagement* ke dalam tiga dimensi utama, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Vigor menggambarkan tingkat energi, semangat, dan ketahanan mental seseorang ketika menjalankan pekerjaannya. Individu dengan vigor tinggi cenderung tetap termotivasi meskipun menghadapi kesulitan dan memiliki keinginan kuat untuk terus berkontribusi.

Dimensi kedua, yaitu dedication, mencerminkan rasa bangga, antusiasme, inspirasi, dan makna yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya atau organisasinya. Seseorang yang memiliki dedication tinggi akan merasa bahwa keterlibatannya memberikan nilai penting bagi organisasi sehingga lebih berkomitmen untuk terus berpartisipasi.

Sementara itu, absorption menggambarkan kondisi ketika seseorang mampu berkonsentrasi penuh dan larut dalam aktivitas yang sedang dilakukan. Individu dengan absorption tinggi akan menikmati pekerjaannya sehingga waktu terasa berjalan lebih cepat dan mereka sulit melepaskan diri dari aktivitas tersebut karena merasa nyaman dan terlibat secara mendalam (Schaufeli et al., 2002).

Ketiga dimensi tersebut menjadi dasar dalam mengukur dan mengevaluasi tingkat *employee engagement* anggota UKM Persma Arbeid. Selain itu, dimensi-dimensi tersebut juga digunakan untuk menilai keberhasilan program engagement yang telah dilaksanakan melalui perubahan perilaku, motivasi, serta keterlibatan anggota sebelum dan sesudah program berlangsung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat *employee engagement* anggota UKM Persma Arbeid berdasarkan kondisi yang terjadi di dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program-program engagement yang telah dilaksanakan, yaitu Mini Project Redaksi, Weekly Editorial Check-in, dan Fun Redaksi, dalam meningkatkan keterlibatan anggota pada aspek vigor, dedication, dan absorption. Secara lebih rinci, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi kondisi *employee engagement* anggota UKM Persma Arbeid berdasarkan hasil survei, wawancara, dan observasi.
2. Menganalisis perubahan tingkat engagement anggota setelah pelaksanaan program-program engagement yang telah dirancang.
3. Menilai efektivitas setiap program dalam meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan anggota terhadap organisasi.
4. Mengidentifikasi kendala yang memengaruhi keberhasilan program serta menyusun rekomendasi perbaikan untuk pelaksanaan program engagement di masa mendatang.
5. Memberikan masukan bagi pengurus UKM Persma Arbeid dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan loyalitas, partisipasi aktif, dan rasa memiliki anggota terhadap organisasi.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan organisasi dapat memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi *employee engagement* anggotanya serta memiliki dasar yang kuat dalam menyusun kebijakan dan program yang mampu meningkatkan kualitas keterlibatan anggota secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed method sederhana dengan desain studi kasus pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Pers Mahasiswa (Persma) Arbeid Politeknik Ketenagakerjaan. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur tingkat *employee engagement* anggota melalui survei, sedangkan pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam melalui wawancara dan observasi. Penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi kondisi *employee engagement* anggota, merancang program engagement, serta mengevaluasi efektivitas program yang telah dilaksanakan.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian terdiri dari 25 anggota aktif UKM Persma Arbeid yang terlibat dalam kegiatan organisasi selama periode penelitian. Seluruh responden berpartisipasi dalam pengisian survei *employee engagement*, sedangkan beberapa anggota dipilih sebagai informan wawancara berdasarkan tingkat keterlibatan dan keaktifannya dalam organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Survei *Employee engagement*

Survei digunakan untuk mengukur tingkat *employee engagement* anggota menggunakan kuesioner skala Likert 1–4. Pengukuran dilakukan sebelum dan sesudah pelaksanaan program engagement untuk mengetahui perubahan tingkat keterikatan anggota terhadap organisasi.

2. Wawancara

Wawancara semi terstruktur dilakukan kepada beberapa anggota untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman mereka dalam berorganisasi, faktor-faktor yang memengaruhi engagement, serta tanggapan terhadap program engagement yang dilaksanakan.

3. Observasi

Observasi dilakukan dengan mengamati perilaku anggota selama mengikuti kegiatan organisasi. Aspek yang diamati meliputi kehadiran, partisipasi, inisiatif, kerja sama, antusiasme, serta keterlibatan anggota dalam aktivitas organisasi.

4. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa hasil survei, daftar hadir, notulen kegiatan, dokumentasi program engagement, dan dokumen organisasi lainnya yang relevan dengan penelitian.

Dimensi Penelitian

Penelitian menggunakan model *Employee engagement* yang terdiri atas tiga kelompok dimensi, yaitu Driver, Psychological State, dan Outcome.

1. Driver

Dimensi driver merupakan faktor-faktor organisasi yang mendorong terbentuknya *employee engagement* anggota, meliputi:

- a. Communication (Komunikasi)
- b. Leadership (Kepemimpinan)
- c. Support (Dukungan Organisasi)

- d. Recognition (Pengakuan dan Apresiasi)
2. Psychological State
Dimensi psychological state mengacu pada teori *Employee engagement* dari Wilmar Schaufeli yang terdiri atas:
 - a. Vigor, yaitu semangat, energi, dan ketahanan anggota dalam menjalankan aktivitas organisasi.
 - b. Dedication, yaitu rasa bangga, antusiasme, inspirasi, dan makna yang dirasakan anggota terhadap organisasi.
 - c. Absorption, yaitu tingkat fokus dan keterlibatan mendalam anggota dalam aktivitas organisasi.
3. Outcome
Dimensi outcome mengacu pada model engagement dari Aon Hewitt yang terdiri atas:
 - a. Say, yaitu kesediaan anggota memberikan rekomendasi positif mengenai organisasi.
 - b. Stay, yaitu keinginan anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi.
 - c. Strive, yaitu kesediaan anggota memberikan usaha terbaik bagi organisasi.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis secara deskriptif kuantitatif dan kualitatif.

1. Data survei dianalisis dengan menghitung skor rata-rata pada setiap indikator dan dimensi *employee engagement*.
2. Data wawancara dianalisis melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi engagement anggota.
3. Data observasi dianalisis berdasarkan perubahan perilaku anggota yang meliputi kehadiran, partisipasi, inisiatif, kerja sama, dan antusiasme.
4. Evaluasi program dilakukan dengan membandingkan hasil pengukuran sebelum dan sesudah pelaksanaan program engagement untuk mengetahui tingkat keberhasilan program yang telah dilaksanakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Organisasi

Persma Arbeid Polteknaker adalah unit kegiatan mahasiswa yang bergerak dalam bidang jurnalistik. UKM ini memiliki visi Menjadi pers mahasiswa independen yang memberikan informasi faktual, kredibel, edukatif, dan kritis dengan pengemasan inovatif, serta menjadi wadah pengembangan potensi jurnalistik mahasiswa. Adapun misi dari UKM ini antara lain:

1. Membuat produk pers berkala dengan profesionalitas dan integritas
2. Menciptakan karya yang adaptif terhadap isu terkini.
3. Memperkuat relasi internal dan eksternal kampus.
4. Meningkatkan minat baca melalui pendekatan pemahaman (Verstehen).
5. Mengumpulkan data ketenagakerjaan sebagai rujukan informasi.

Jumlah dari anggota UKM ini yakni sebanyak 42 orang.

Hasil Survey Employee Engagement

Berdasarkan survei keterikatan kerja (*employee engagement*) yang telah disebarkan kepada anggota UKM Persma Arbeid, dilakukan analisis mendalam untuk melihat hubungan kausalitas antar dimensi organisasi. Analisis ini menggunakan pendekatan alur hubungan Driver (faktor pendorong), Psychological Condition (kondisi psikologis), dan Outcome (hasil akhir/dampak kinerja) dengan skala penilaian 1-4.

A. Dimensi Driver

Elemen	Skor
Kepemimpinan	3.5
Komunikasi	3.5
Pengakuan	3.5
Pengembangan	3.5
Rata-rata skor dimensi driver	3.5

B. Dimensi Psychological State

Elemen	Skor
Vigor	3.2
Dedication	3.4
Absorption	2.8
Rata-rata skor dimensi driver	3.13

C. Dimensi Outcome

Elemen	Skor
Say	34
Stay	34
Strive	35
Rata-rata skor dimensi driver	3,4

Dimensi	Skor
Diver	3.5
Psychological State	3.13
Outcome	3.4

Dimensi tertinggi terdapat pada aspek driver, sedangkan dimensi terendah terdapat pada aspek psychological state

Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah mampu menyediakan faktor-faktor pendukung yang mendorong keterikatan kerja karyawan. Namun demikian, kondisi psikologis karyawan sebagai faktor internal yang mencerminkan perasaan bermakna, aman, dan ketersediaan sumber daya psikologis dalam bekerja masih relatif lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya, sehingga perlu menjadi perhatian untuk meningkatkan tingkat keterikatan kerja secara keseluruhan.

Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara pada tabel tersebut, temuan dapat dielaborasi ke dalam beberapa poin utama yang dapat digunakan dalam artikel atau laporan penelitian sebagai berikut:

1. Semangat Anggota dalam Berorganisasi Masih Beragam

Hasil wawancara menunjukkan bahwa tingkat semangat (vigor) anggota dalam menjalankan aktivitas organisasi cenderung bervariasi. Sebagian anggota menunjukkan antusiasme yang tinggi, terutama ketika kegiatan sesuai dengan minat dan bidang yang mereka tekuni. Namun, terdapat pula anggota yang partisipasinya belum konsisten, khususnya dalam komunikasi kelompok maupun keterlibatan pada kegiatan tertentu. Temuan ini mengindikasikan bahwa semangat anggota tidak hanya dipengaruhi oleh tanggung jawab organisasi, tetapi juga oleh kesesuaian minat individu serta efektivitas komunikasi internal organisasi.

2. Komitmen dan Dedikasi Anggota Belum Merata

Pada aspek dedikasi (dedication), sebagian besar informan menyampaikan bahwa anggota memiliki rasa bangga dan keterikatan terhadap organisasi. Beberapa anggota bahkan menunjukkan komitmen tinggi dengan kesediaan membantu berbagai kegiatan organisasi. Meskipun demikian, tingkat dedikasi tersebut belum merata di seluruh anggota. Masih terdapat anggota yang menjalankan tugas hanya sebatas tanggung jawab yang diberikan tanpa menunjukkan keterlibatan lebih lanjut. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengalaman organisasi dan tingkat keterlibatan sebelumnya turut memengaruhi rasa memiliki dan dedikasi anggota terhadap organisasi.

3. Keterlibatan Anggota Meningkat pada Kegiatan yang Memberikan Pengalaman Langsung

Pada dimensi absorption (keterlibatan), mayoritas informan menilai bahwa anggota cukup fokus dan terlibat dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Keterlibatan terlihat lebih tinggi pada kegiatan yang memberikan pengalaman langsung, seperti peliputan, podcast, atau program kerja yang memungkinkan anggota berkontribusi secara nyata. Namun demikian, beberapa anggota masih menunjukkan keterlibatan yang bersifat situasional dan belum mendalam, sehingga tingkat partisipasi dapat berubah sesuai dengan jenis kegiatan yang dilaksanakan.

4. Komunikasi Organisasi Menjadi Faktor Penting dalam Engagement Anggota

Dari berbagai dimensi yang diteliti, komunikasi organisasi muncul sebagai faktor yang berpengaruh terhadap tingkat engagement anggota. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, anggota cenderung lebih aktif memberikan respons, berpartisipasi dalam kegiatan, dan menjalankan tugas yang diberikan. Sebaliknya, kurang optimalnya komunikasi dapat menyebabkan menurunnya partisipasi anggota, terutama dalam aktivitas yang dilakukan secara daring. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas komunikasi internal berperan penting dalam menjaga semangat, dedikasi, dan keterlibatan anggota organisasi.

5. Minat Individu Mempengaruhi Tingkat Partisipasi dalam Kegiatan

Wawancara juga mengungkapkan bahwa minat individu menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi keterlibatan anggota. Anggota cenderung lebih antusias dan aktif ketika kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan bidang yang mereka sukai, seperti jurnalistik, penulisan, atau produksi konten. Sebaliknya, partisipasi dapat menurun ketika kegiatan dianggap kurang sesuai dengan minat atau kompetensi yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan ruang bagi anggota untuk mengembangkan potensi sesuai dengan minatnya guna meningkatkan engagement secara berkelanjutan.

6. Engagement Anggota Secara Umum Berada pada Tingkat yang Cukup Baik

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa engagement anggota Persma Arbeid berada pada kategori yang cukup baik. Anggota masih menunjukkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam berbagai kegiatan organisasi. Namun, terdapat beberapa aspek yang perlu diperkuat, terutama terkait pemerataan komitmen anggota, peningkatan komunikasi internal, serta penciptaan program yang mampu menyesuaikan dengan minat dan kebutuhan anggota. Dengan perbaikan pada aspek-aspek tersebut, tingkat engagement anggota berpotensi meningkat dan mendukung keberlangsungan organisasi secara lebih optimal.

Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi pada kegiatan Welcoming Party UKM Persma Arbeid, dapat disimpulkan bahwa tingkat absorpsi (keterlibatan psikologis anggota) masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya fokus anggota selama kegiatan, tingginya distraksi, serta rendahnya partisipasi aktif dan ketertarikan terhadap kegiatan yang berlangsung.

Meskipun demikian, terdapat beberapa aspek positif seperti adanya pembagian tugas yang cukup jelas, tugas yang dirasa menantang, serta interaksi tim yang cukup mendukung. Namun, hal tersebut belum mampu secara optimal meningkatkan keterlibatan anggota secara menyeluruh.

Secara umum, kondisi di lapangan sudah sesuai dengan hasil survei yang menunjukkan rendahnya dimensi absorpsi, sehingga perlu adanya evaluasi lebih lanjut terkait desain kegiatan, peningkatan engagement, serta strategi untuk meminimalisir distraksi dan meningkatkan fokus anggota.

Implementasi Program Engagement

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka dirumuskan program engagement sebagai berikut:

1. Mini Project Redaksi

Program Mini Project Redaksi dipilih berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa meskipun faktor driver engagement sudah cukup baik, keterlibatan anggota masih belum konsisten dan

belum merata. Hasil wawancara menunjukkan bahwa semangat anggota (*vigor*) cenderung fluktuatif, sedangkan hasil observasi menemukan masih adanya anggota yang pasif dalam kegiatan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan anggota belum sepenuhnya terbentuk melalui tanggung jawab yang nyata dan keterlibatan langsung dalam proses kerja organisasi. Oleh karena itu, melalui program Mini Project Redaksi, anggota didorong untuk terlibat langsung dalam produksi karya dengan pembagian peran yang jelas. Program ini diharapkan mampu meningkatkan konsistensi partisipasi, rasa memiliki terhadap organisasi, serta keterlibatan anggota yang lebih aktif dan mendalam.

2. Weekly Editorial Check In

Program ini dipilih karena hasil penelitian menunjukkan adanya permasalahan pada konsistensi keterlibatan dan komunikasi antar anggota. Wawancara mengungkap bahwa partisipasi anggota belum stabil, sementara observasi menunjukkan adanya anggota yang kurang responsif dan tidak aktif secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan perlunya ruang komunikasi yang rutin dan terstruktur namun tetap fleksibel. Melalui Weekly Editorial Check-in, diharapkan anggota dapat lebih terhubung, menjaga ritme keterlibatan, serta memiliki wadah untuk menyampaikan kendala dan ide secara terbuka sehingga engagement dapat lebih terjaga secara konsisten. Dilaksanakan pada tanggal 28 Mei 2026

3. Fun Redaksi

Program Fun Redaksi dibuat berdasarkan hasil survei, wawancara, dan observasi yang menunjukkan bahwa tingkat engagement anggota UKM Persma Arbeid masih belum optimal, terutama pada dimensi *dedication* dan *absorption*. Beberapa anggota mengaku mulai merasa jenuh dengan rutinitas organisasi dan belum sepenuhnya terlibat dalam kegiatan yang dilaksanakan. Selain itu, hasil observasi menunjukkan masih terdapat anggota yang pasif dalam diskusi maupun kegiatan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan program yang lebih santai, kreatif, dan interaktif untuk meningkatkan kenyamanan anggota, mempererat hubungan sosial, serta membangun keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Dilaksanakan pada tanggal 28 Mei 2026

Evaluasi Program Engagement

1. Mini Project Redaksi

Berdasarkan hasil intervensi yang telah dilakukan, Program Mini Project Redaksi menunjukkan tingkat keberhasilan dan efektivitas yang paling signifikan di antara rangkaian program lainnya. Program ini dirancang untuk mengatasi fluktuasi motivasi (*vigor*) serta meminimalkan jumlah anggota yang pasif melalui pendekatan pembagian tim kecil dan delegasi tanggung jawab secara spesifik. Berikut hasil survei sebelum dan sesudah melaksanakan program *employe engagement* pada aspek *vigor*:

Indikator	Sebelum	Sesudah
Saya tetap termotivasi mengikuti kegiatan UKM meskipun tidak ada imbalan materi (V1)	3,32	3,9
Saya memiliki energi yang cukup untuk terlibat aktif dalam kegiatan UKM (V2)	3,32	3,5

Hasil analisis kuantitatif secara parsial mengonfirmasi adanya peningkatan sosiopsikologis yang positif, di mana skor motivasi intrinsik anggota mengalami kenaikan dari 3,32 menjadi 3,90, yang dibarengi dengan peningkatan ketersediaan energi personal untuk berkontribusi dari 3,32 menjadi 3,50 hingga mencapai 4,00 pada rekapitulasi akhir. Validasi data ini diperkuat oleh hasil observasi lapangan yang menunjukkan perubahan dinamika partisipasi dan inisiatif anggota dari kategori 'Rendah' menjadi 'Baik'. Temuan ini mengindikasikan bahwa pembagian peran yang berbasis pada kejelasan tugas (task clarity) mampu menumbuhkan rasa kepemilikan psikologis (psychological ownership) yang kuat terhadap organisasi tanpa ketergantungan pada insentif ekstrinsik. Meskipun demikian, hambatan struktural sempat muncul berupa lambatnya respons dari jajaran pengurus yang berpotensi menunda lini masa pelaksanaan. Hambatan tersebut berhasil dimitigasi melalui kebijakan taktis penunjukan pengurus tertentu sebagai Person in Charge (PIC) khusus, sehingga sumbatan komunikasi birokratis di dalam grup koordinasi utama dapat terurai. Sebagai rekomendasi strategis, program ini layak dipertahankan dalam jangka pendek dengan menyisipkan sistem evaluasi formal dan penghargaan (reward). Untuk jangka panjang, skema proyek berbasis tim kecil ini direkomendasikan untuk diintegrasikan secara struktural ke dalam program kerja tetap serta sistem kaderisasi resmi UKM Persma Arbeid.

2. Weekly Editorial Check-in

Program Weekly Editorial Check-in berfungsi sebagai instrumen monitoring kinerja sekaligus wadah komunikasi berkala yang dilaksanakan secara daring. Hasil wawancara dan observasi mengindikasikan bahwa aktivitas ini efektif dalam menciptakan ruang interaksi yang inklusif, memfasilitasi pertukaran informasi mengenai progres organisasi, serta mengurai hambatan kerja kelompok. Melalui insersi kegiatan penyegar (ice breaking), atmosfer kerja sama tim juga terpantau meningkat ke kategori 'Baik'. Kendati demikian, program ini menghadapi kendala keterbatasan tingkat kehadiran yang cukup krusial, di mana partisipasi aktual hanya mencapai 19 dari target 40 anggota akibat adanya benturan dengan jadwal akademik. Fenomena ini berdampak linier terhadap penurunan performa dimensi dedikasi (dedication). Berikut hasil data survei sebelum dan setelah melakukan program engagement:

Indikator	Sebelum	Sesudah
Saya tetap ingin terlibat aktif meskipun kegiatan UKM menyita waktu pribadi/kuliah (D1)	3,6	3,36
Saya merasa kegiatan di UKM ini memiliki arti penting bagi saya (D2)	3,36	3,09

Data kuantitatif menunjukkan penurunan keinginan anggota untuk tetap terlibat di tengah kesibukan (dari 3,60 menjadi 3,36) serta penurunan persepsi mengenai signifikansi organisasi bagi diri mereka (dari 3,36 ke 3,09). Kondisi ini mengisyaratkan bahwa rutinitas pertemuan daring yang bersifat monoton berpotensi memicu kejenuhan psikologis (burnout) ketika berbenturan dengan beban studi anggota. Oleh karena itu, diperlukan restrukturisasi format pertemuan dalam jangka pendek, seperti penerapan diskusi kelompok kecil (breakout room) dan metode interaktif agar forum tidak sekadar menjadi pelaporan progres yang kaku. Dalam jangka panjang, organisasi perlu

mengadopsi pendekatan bauran (hybrid) dengan mengombinasikan pertemuan luring demi memperkuat kelekatan emosional, serta memanfaatkan platform manajemen kerja terintegrasi untuk menyederhanakan alur birokrasi.

3. Fun Redaksi

Program Fun Redaksi diimplementasikan dengan pendekatan rekreatif berbasis virtual melalui platform Google Meet untuk mencairkan kekakuan hubungan interpersonal antaranggota. Hasil observasi menunjukkan adanya respons afektif yang positif, ditandai dengan peningkatan atmosfer interaksi, kohesi kelompok, dan antusiasme peserta yang secara umum bergerak ke kategori 'Baik'. Anggota mengekspresikan kepuasan emosional karena program ini memberikan peluang untuk saling mengenal secara lebih personal. Namun, efektivitas program ini dibatasi oleh kendala rendahnya tingkat kehadiran serupa dengan Program 2 yaitu hanya dihadiri oleh 19 dari target 40 peserta karena benturan jadwal pribadi dan kendala teknis stabilitas jaringan internet. Berikut merupakan hasil survey sebelum dan setelah pelaksanaan program engagement:

Indikator	Sebelum	Sesudah
Saya sering merasa larut dalam kegiatan atau tugas yang saya jalankan di UKM (A2)	2,76	2,37
Saya merasa kehadiran saya benar-benar dibutuhkan dalam UKM ini (A1)	3,44	3,22

Secara kuantitatif, pelaksanaan program yang bersifat tunggal (one-shot intervention) ini belum mampu menstimulasi dimensi keasyikan kerja (absorption). Hal ini tercermin dari penurunan indikator rasa larut dalam tugas (dari 2,76 menjadi 2,37) serta sedikit penurunan pada persepsi kebermaknaan kehadiran anggota dalam organisasi (dari 3,44 menjadi 3,22). Data ini memberikan penegasan teoretis bahwa kegiatan kompensatoris yang bersifat rekreatif tidak dapat memberikan dampak keterikatan yang mendalam jika tidak dilakukan secara konsisten dan terintegrasi. Berdasarkan evaluasi tersebut, direkomendasikan agar kegiatan penyegaran ini dijadwalkan secara berkala dan didahului dengan survei penentuan waktu bersama demi meminimalkan absennya anggota. Rekomendasi jangka panjang yang paling esensial adalah mentransisikan program ini ke dalam format luar jaringan (offline) guna memfasilitasi interaksi sosial yang lebih intim, serta menginisiasi pembentukan kelompok minat kecil untuk memelihara keterikatan anggota secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *employee engagement* pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Persma Arbeid, dapat disimpulkan bahwa tingkat *employee engagement* anggota secara umum berada pada kategori cukup baik. Hasil survei menunjukkan bahwa dimensi driver memperoleh skor tertinggi sebesar 3,5, yang mengindikasikan bahwa faktor-faktor pendukung seperti komunikasi, kepemimpinan, dukungan organisasi, dan apresiasi telah berjalan dengan baik. Sementara itu, dimensi psychological state memperoleh skor terendah sebesar 3,13, yang menunjukkan bahwa kondisi psikologis

anggota dalam aspek vigor, dedication, dan absorption masih perlu ditingkatkan. Adapun dimensi outcome memperoleh skor 3,4 yang menunjukkan bahwa anggota masih memiliki keinginan untuk bertahan, memberikan rekomendasi positif, dan berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Hasil wawancara dan observasi memperkuat temuan tersebut. Sebagian besar anggota menunjukkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang cukup baik dalam menjalankan aktivitas organisasi. Namun, tingkat keterlibatan tersebut belum merata pada seluruh anggota. Masih ditemukan anggota yang kurang aktif dalam komunikasi, diskusi, maupun pelaksanaan program kerja. Selain itu, dimensi absorption atau keterlibatan mendalam menjadi aspek yang paling membutuhkan perhatian karena masih terdapat anggota yang mudah terdistraksi dan belum sepenuhnya fokus dalam kegiatan organisasi. Faktor komunikasi internal dan kesesuaian kegiatan dengan minat anggota terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat *employee engagement* di UKM Persma Arbeid.

Berdasarkan evaluasi program engagement yang telah dilaksanakan, Mini Project Redaksi merupakan program yang paling efektif dalam meningkatkan *employee engagement* anggota. Program ini berhasil meningkatkan motivasi, partisipasi aktif, rasa tanggung jawab, serta rasa memiliki terhadap organisasi melalui pembagian tugas yang jelas dan keterlibatan langsung dalam proses kerja. Sementara itu, program Weekly Editorial Check-in mampu meningkatkan komunikasi dan koordinasi antaranggota, meskipun efektivitasnya masih terkendala oleh rendahnya tingkat kehadiran peserta. Adapun program Fun Redaksi berhasil menciptakan suasana yang lebih akrab dan meningkatkan hubungan sosial antaranggota, tetapi belum memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan keterlibatan mendalam karena pelaksanaannya masih bersifat terbatas dan tidak berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan dan keberlangsungan organisasi kemahasiswaan. Oleh karena itu, UKM Persma Arbeid perlu terus mengembangkan program-program yang mampu meningkatkan keterlibatan anggota secara berkelanjutan, terutama pada aspek dedication dan absorption. Dengan memperkuat komunikasi internal, memberikan ruang pengembangan sesuai minat anggota, serta menciptakan aktivitas yang lebih partisipatif dan bermakna, tingkat *employee engagement* anggota diharapkan dapat terus meningkat sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (Ed.). (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Edward Elgar Publishing.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of *employee engagement*. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30.

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of *employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- 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.
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). *Employee engagement* and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89–110.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200.