

Hubungan Keterikatan Kerja dan Perilaku Produktif pada Karyawan PT. X

Relationship between Work Engagement and Productive Behavior of Employees of PT. X

Natasya Machendrei Haliza Rachmadev*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: natasya.21175@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan keterikatan kerja dan perilaku produktif pada karyawan PT. X. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang karyawan yang dipilih melalui teknik total sampling. Alat ukur yang digunakan adalah skala keterikatan kerja dan perilaku produktif. Teknik analisis data menggunakan korelasi *Pearson Produk Moment*. Hasil analisis menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja memiliki hubungan positif yang kuat terhadap Perilaku Produktif pada karyawan ($r = 0.856$, $p < 0.01$). Nilai signifikansi sebesar 0.001 menunjukkan bahwa hubungan tersebut sangat signifikan secara statistik. Semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula perilaku produktif yang ditunjukkan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keterikatan kerja berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Kata kunci : Keterikatan kerja; Perilaku produktif; Karyawan

Abstract

This study was conducted to examine the relationship between work engagement and productive behavior among employees of PT. X. The research method employed was quantitative with a sample size of 40 employees selected through total sampling technique. The measurement instruments used were the Work Engagement Scale and the Productive Behavior Scale. Data were analyzed using Pearson Product Moment correlation technique. The analysis results indicate that Work Engagement has a strong positive correlation with Productive Behavior among employees ($r = .856$, $p < 0.01$). The significance value of 0.001 demonstrates that this relationship is statistically highly significant. The higher the level of work engagement an employee has, the higher the level of productive behavior they tend to exhibit. This study concludes that work engagement plays an important role in shaping productive work behavior.

Keywords : Work engagement; Productive behavior; Employees

Article History	*corresponding author
Submitted : 05-06-2025 Final Revised : 20-06-2025 Accepted : 22-06-2025	<i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i> <i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i>

Ketenagakerjaan berperan penting pada pembangunan ekonomi Indonesia, terutama melalui kontribusinya yang mendukung pertumbuhan dan daya saing. Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan kerangka hukum bagi pengembangan sumber daya manusia di tempat kerja, termasuk perusahaan. Dukungan menyeluruh bagi karyawan dalam mengembangkan potensi mereka mendorong peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan penerapan nilai-nilai yang mendukung tujuan bersama, sehingga menciptakan perilaku produktif. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pola pikir, sikap, dan kebiasaan yang membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Dalam industri pelabuhan, hal ini tercermin dalam peningkatan efisiensi operasional dan pengurangan waktu tunggu kapal, yang berkontribusi pada daya saing perusahaan. Kolaborasi yang baik antara perusahaan dan karyawan menjadi kunci dalam membangun budaya kerja produktif. Dengan dukungan regulasi, perusahaan terdorong untuk berinvestasi dalam pengembangan tenaga kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, serta menjaga daya saing dan kesejahteraan pekerja (Adisyah & Mulyana, 2023).

Perusahaan sejatinya pasti selalu berusaha agar karyawannya yang ikut serta pada aktivitas perusahaan bisa memberi prestasi yang maksimal pada wujud perilaku produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mewujudkan perilaku produktif sangat penting bagi perusahaan, karena dengan perilaku produktif yang tinggi, pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien (Pri & Zamralita, 2017). Perilaku produktif hanya dimiliki oleh individu yang memiliki kepribadian produktif. Kepribadian ini tercermin melalui persepsi positif, potensi, dan kreativitas yang mendorong seseorang untuk terus memberi manfaat, baik untuk diri sendiri ataupun untuk lingkungan sekitar. Individu dengan karakteristik tersebut cenderung bertanggung jawab terhadap tugas- tugasnya dan tanggap terhadap situasi di sekelilingnya. Mereka juga memiliki potensi menjadi pemimpin yang baik dan menjadi aset penting bagi organisasi atau perusahaan, karena kontribusinya mampu meningkatkan perilaku produktif secara keseluruhan (Rochmawati & Wardianto, 2020).

Suartina dkk. (2019) menjelaskan bahwa perilaku produktif merupakan tindakan individu yang memberikan kontribusi positif kepada lingkungannya melalui pendekatan yang kreatif, imajinatif, dan inovatif. Menurut Suhariadi (2001), perilaku ini mencakup beberapa dimensi, antara lain: perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan, melakukan pertemuan-pertemuan koordinasi guna pencapaian tujuan, ketepatan penyelesaian masalah, pengeluaran biaya minimal dalam proses kerja, penggunaan jam kerja secara tepat guna, serta tingkat kehadiran yang tinggi. Keseluruhan dimensi ini menunjukkan peran aktif individu dalam mendukung keberlangsungan dan kemajuan organisasi melalui cara kerja yang terukur dan bertanggung jawab.

Berdasarkan penelitian Suhariadi (2016), terdapat dua bentuk perilaku yang mempengaruhi perilaku produktif, yakni perilaku efektif serta perilaku efisien. Perilaku efektif sendiri berfokus pada pencapaian tujuan. Sejalan dengan hal tersebut, model teori yang dikemukakan oleh Jayanti (2022) menyatakan bahwa keterikatan kerja memungkinkan karyawan untuk memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi, sehingga mereka berkontribusi dengan cara terbaik. Dengan demikian, perilaku produktif karyawan akan

berjalan optimal jika dikaitkan dengan keterikatan kerja. Tingginya keterikatan kerja juga membuat karyawan lebih yakin dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Schaufeli et al. (2006) mengartikan terikatnya pada pekerjaan (*work engagement*) sebagai sebuah keadaan mental yang positif serta penuh kepuasan yang dialami individu dalam konteks pekerjaan, yang tercermin dengan tiga aspek utama: *vigor*, *dedication*, serta *absorption*. *Vigor* menggambarkan kondisi di mana seseorang memiliki energi yang tinggi, ketahanan mental dalam menghadapi tugas, dorongan kuat untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan, serta kemampuan untuk tetap bertahan meskipun menghadapi berbagai tantangan. *Dedication* mencerminkan keterlibatan karyawan dalam suatu pekerjaan dan merasakan arti dari semangat, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dari pekerjaan tersebut. *Absorption* menggambarkan kondisi di mana seseorang mampu berkonsentrasi sepenuhnya dan merasakan kebahagiaan saat bekerja, sehingga waktu dirasa berjalan begitu cepat serta individu merasa sulit untuk menghentikan atau membebaskan diri pada pekerjaannya.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. X, perusahaan yang bergerak di sektor pelabuhan dengan fokus pada pelayanan kapal dan pengelolaan jasa kemaritiman di Kota Surabaya. Dalam mencapai visi misi perusahaan, PT. X membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara produktif. Wawancara awal dilakukan terhadap empat karyawan—dua dari bagian kependuan, satu deputy manajer, dan satu manajer wilayah—sebagai bagian dari pra-penelitian untuk memperoleh gambaran awal mengenai bentuk-bentuk perilaku produktif di lingkungan kerja PT. X. Wawancara ini tidak termasuk dalam data utama penelitian, melainkan berfungsi sebagai studi pendahuluan untuk menguatkan relevansi topik dan mendukung penyusunan instrumen penelitian. Karyawan kependuan memperlihatkan motivasi tinggi dan kontribusi aktif dalam pencapaian target, sementara deputy manajer menunjukkan keterlibatan dalam koordinasi tim dan diskusi pemecahan masalah. Karyawan lain menggambarkan kemampuan menyelesaikan tugas meski menghadapi beban kerja tinggi dan keterbatasan waktu, serta inisiatif efisiensi biaya dalam operasional harian. Manajer wilayah menunjukkan penggunaan waktu kerja yang tepat, kesediaan bekerja lembur, dan tingkat kehadiran yang tinggi. Berdasarkan dimensi perilaku produktif (Suhariadi, 2001) dan karakteristik keterikatan kerja (Schaufeli et al., 2006), wawancara juga mengungkapkan motivasi kerja yang konsisten di tengah tekanan, partisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan, dedikasi tinggi terhadap tugas meski dalam kondisi ekstrim, serta kebahagiaan bekerja karena merasa sesuai dengan passion. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan PT. X memiliki perilaku produktif dan keterikatan kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Abdulrahman et al., 2022; Aurora & Suhariadi, 2018; Madyaratri & Izzati, 2021; Nurfahrizal & Puspitadewi, 2023; Pri & Zamralita, 2017; Rochmawati & Wardianto, 2020; Widodo & Samian, 2013 menunjukkan bahwa meskipun seluruh penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam penggunaan variabel dependen, yaitu perilaku produktif, perbedaan dalam variabel independen serta konteks subjek penelitian menghasilkan temuan yang beragam. Hal ini turut memperkaya pemahaman mengenai hubungan antara keterikatan kerja dan perilaku produktif di berbagai sektor industri.

Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada variabel lain, seperti keadilan organisasi maupun stres kerja, sehingga masih terbatas penelitian yang secara spesifik meneliti hubungan antara keterikatan kerja dan perilaku produktif. Bahkan, salah satu penelitian dari penelitian sebelumnya yakni Widodo & Samian (2013) dengan judul “Hubungan *Employee Engagement* dengan Perilaku Produktif” menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut, yang mengindikasikan perlunya kajian ulang dalam konteks dan populasi yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan sebagai upaya memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara

keterikatan kerja dan perilaku produktif, khususnya dalam upaya mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan studi pendahuluan yang telah dipaparkan, penelitian ini ingin melihat apakah terdapat hubungan antara keterikatan kerja dan perilaku produktif pada karyawan PT. X? Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterikatan kerja dan perilaku produktif pada karyawan PT. X.

Penelitian ini secara khusus melibatkan karyawan PT. X sebagai subjek, yang sebelumnya belum pernah digunakan dalam penelitian lain dengan kombinasi variabel yang sama. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang lebih kontekstual dan memperluas cakupan literatur terkait topik tersebut.

Metode

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami apakah terdapat hubungan antara keterikatan kerja terhadap perilaku produktif pada karyawan PT. X. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, dimana data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik (Creswell & Creswell, 2018). Penelitian ini pun menggunakan jenis penelitian korelasional yakni menggunakan skala yang mengukur hubungan antara keterikatan kerja terhadap perilaku produktif.

Sampel / Populasi

Populasi diartikan sebagai keseluruhan objek yang menjadi fokus penelitian dan memiliki karakteristik sejenis (Nuryadi dkk., 2017). Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh karyawan PT. X yang memenuhi kriteria tertentu, yaitu bekerja di industri pelabuhan dan pelayanan yang menuntut efisiensi serta produktivitas tinggi, sehingga dianggap mewakili karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian, dengan total sebanyak 70 karyawan. Sampel, yang merupakan bagian dari populasi yang diamati secara langsung dan menjadi dasar penarikan kesimpulan (Nuryadi dkk., 2017), ditentukan melalui metode sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian; dari jumlah tersebut, 30 karyawan digunakan dalam uji coba instrumen dan 40 karyawan menjadi subjek penelitian utama.

Pengumpulan Data

Metode pengambilan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner adalah metode pengambilan data yang dilaksanakan dengan memberikan sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis pada responden untuk dijawab (Creswell & Creswell, 2018). Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan secara *online* melalui platform Google Formulir, dan distribusinya dilakukan dengan bantuan salah satu karyawan dari divisi pelayanan kapal melalui aplikasi *WhatsApp*.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala psikologi, yaitu Skala Keterikatan Kerja dan Skala Perilaku Produktif. Skala Keterikatan Kerja memiliki 24 aitem yang disusun berdasarkan tiga aspek dari Schaufeli et al. (2006), yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Kemudian, skala Perilaku Produktif memiliki 48 aitem yang disusun berdasarkan enam dimensi dari Suhariadi (2001), yaitu perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan, melakukan pertemuan-pertemuan koordinasi guna pencapaian tujuan, ketepatan penyelesaian masalah, pengeluaran biaya minimal dalam proses kerja, penggunaan jam kerja secara tepat guna, dan tingkat kehadiran yang tinggi. Setiap skala disusun dalam bentuk skala Likert 5 poin, mulai dari “Sangat Tidak Sesuai” hingga “Sangat Sesuai” (Creswell & Creswell, 2018).

Uji validitas pada penelitian ini diuji dengan uji daya beda aitem, yang bertujuan untuk menilai koefisien korelasi antara setiap aitem dengan total skor. Aitem dianggap valid jika memiliki skor koefisien daya beda melebihi 0.30, sedangkan aitem pada koefisien di bawah 0,30 dinyatakan tidak valid dan dieliminasi (Budiastuti & Bandur, 2018). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada skala Keterikatan Kerja, dari 24 aitem terdapat 16 aitem yang valid, sedangkan pada skala Perilaku Produktif, dari 48 aitem terdapat 38 aitem yang dinyatakan valid.

Sedangkan, uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat mengukur atribut secara konsisten. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang 0 hingga 1.00, di mana nilai yang semakin mendekati 1.00 menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen yang semakin tinggi (Budiastuti & Bandur, 2018). Uji reliabilitas ini diterapkan pada dua skala berbeda, yaitu skala Keterikatan Kerja (KK) dan Perilaku Produktif (PP). Hasil uji reliabilitas pada skala Keterikatan Kerja sebesar 0.853 dan pada skala Perilaku Produktif sebesar 0.936 yang berarti sangat reliabel.

Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29.0 for MacOS. Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan terlebih dahulu uji asumsi, yaitu uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Data dianggap terdistribusi normal apabila nilai probabilitasnya lebih dari 0.05 (Nuryadi dkk., 2017). Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui hubungan antara keterikatan kerja dan perilaku produktif pada karyawan PT. X. Teknik korelasi ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang berfokus pada identifikasi hubungan antar variabel. Nilai korelasi berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 menunjukkan hubungan yang semakin kuat, sedangkan semakin mendekati 0 menunjukkan hubungan yang semakin lemah (Nuryadi dkk., 2017).

Hasil

Deskripsi Data Statistik

Hasil data dari alat penelitian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan hasil evaluasi. Langkah awal yang dilakukan dalam menganalisis data yaitu menggunakan metode statistik deskriptif. Proses pengolahan data dilakukan untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan nilai standar deviasi menggunakan SPSS 29.0 for MacOS. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Deskripsi Statistik Data Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Keterikatan Kerja	40	45	80	64.98	8.248
Perilaku Produktif	40	107	177	155.00	16.905

Berdasarkan hasil deskripsi statistik, jumlah partisipan pada penelitian ini sebanyak 40 orang. Pada variabel keterikatan kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 64.98, dengan skor tertinggi 80 dan skor terendah 45, sedangkan untuk variabel perilaku produktif, nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 155.00, dengan skor maksimum 177 dan skor minimum 107. Nilai

standar deviasi pada variabel keterikatan kerja tercatat sebesar 8.248, sementara pada variabel perilaku produktif sebesar 16.905 yang menunjukkan tingkat variasi data yang cukup tinggi.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov* dengan bantuan SPSS versi 29.0 for MacOS. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* terhadap keterikatan kerja dan perilaku produktif adalah pada variabel perilaku produktif sebesar 0.091 ($p > 0.05$) dan variabel keterikatan kerja sebesar 0.200 ($p > 0.05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan perilaku produktif pada penelitian ini berdistribusi data yang normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	Sig.	Keterangan
Perilaku Produktif	0,091	Distribusi Data Normal
Keterikatan Kerja	0,200	Distribusi Data Normal

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Produk Moment* dengan bantuan SPSS versi 29.0 for MacOS. Analisis uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam bentuk korelasi (r). Korelasi memiliki rentang nilai 0 hingga 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tersebut semakin kuat (Purba & Purba, 2022).

Hubungan antara kedua variabel dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi (p) kurang dari 0.05 ($p < 0.05$). Sebaliknya, jika nilai p lebih dari 0.05 ($p > 0.05$), maka hubungan tersebut dinyatakan tidak signifikan. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi *Pearson Produk Moment* dapat dilihat pada data berikut:

Tabel 4. Hasil Uji *Pearson Produk Moment*

<i>Correlations</i>			
		Keterikatan Kerja	Perilaku Produktif
Keterikatan Kerja	<i>Pearson correlation</i>	1	0.856
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0.001
	N	40	40
Perilaku Produktif	<i>Pearson correlation</i>	0.856	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.001	
	N	40	40

***Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.001 ($p < 0.05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterikatan kerja dan perilaku produktif pada karyawan PT. "X" Kota Surabaya. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.856 ($r = 0.856$), mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Arah hubungan yang positif ini berarti keterikatan kerja dan perilaku produktif bergerak searah. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku produktif yang mereka tampilkan. Sebaliknya, jika keterikatan kerja rendah, perilaku produktif karyawan juga cenderung menurun.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara keterikatan kerja dan perilaku produktif pada karyawan PT. X di Kota Surabaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis *Pearson Product Moment*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.001 ($p < 0.05$) dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0.856$, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan dan kuat antara keterikatan kerja dan perilaku produktif. Semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula perilaku produktif yang mereka tunjukkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Hal ini menegaskan bahwa keterikatan kerja dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta tingkat keaktifan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Farina & Mulyana, 2023).

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa keterikatan kerja berperan penting dalam mendorong perilaku produktif karyawan. Karyawan yang merasa lebih terikat dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik, bekerja dengan lebih efisien, dan lebih berinisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Para karyawan juga lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berfokus pada pengembangan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan keterikatan kerja, seperti memberikan pengakuan atas prestasi karyawan, menyediakan peluang pengembangan karir yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif (Robinson et al., 2004).

Secara keseluruhan, variabel perilaku produktif memperlihatkan hubungan positif yang signifikan dan kuat dengan keterikatan kerja, yang tercermin dari tingginya skor rata-rata pada berbagai dimensi perilaku produktif. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. X cenderung menunjukkan perilaku kerja yang efisien, proaktif, dan berorientasi pada hasil ketika mereka memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Temuan ini memperlihatkan bahwa perilaku produktif tidak hanya muncul secara spontan, tetapi dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka (Schaufeli & Bakker, 2004). Dengan kata lain, semakin tinggi keterikatan kerja yang dirasakan, semakin besar kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku produktif secara konsisten dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan kerja.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, seperti penelitian (Salanova et al., 2005) yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja berkontribusi pada peningkatan perilaku produktif, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh Tims dkk. (2011), yang mengungkap bahwa karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, berorientasi pada tujuan, dan menunjukkan konsistensi dalam kinerja. Selanjutnya, Breevaart dkk. (2016) menambahkan bahwa keterikatan kerja berkorelasi positif dengan perilaku proaktif di tempat kerja. Hasil-hasil ini mendukung temuan penelitian bahwa keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Perilaku produktif karyawan dalam penelitian ini mencakup enam dimensi utama, yaitu perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan, melakukan pertemuan-pertemuan koordinasi guna pencapaian tujuan, ketepatan penyelesaian masalah, pengeluaran biaya minimal dalam proses kerja, penggunaan jam kerja secara tepat guna, dan tingkat kehadiran yang tinggi. Dimensi kehadiran yang tinggi mencatat skor sebesar 4.26, yang menunjukkan kedisiplinan tinggi serta komitmen mayoritas karyawan untuk hadir tepat waktu dan memulai pekerjaan secara efisien. Dimensi perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan (4.107) dan ketepatan penyelesaian masalah (4.105) juga mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyusun prioritas, bekerja sesuai target, serta mengambil keputusan secara efektif dalam situasi kerja. Skor pada ketiga aspek ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya memiliki

orientasi terhadap hasil, tetapi juga mampu menjaga stabilitas kerja dengan efisiensi dan keandalan. Hal ini selaras dengan pandangan Suhariadi (2016) yang menyatakan bahwa perilaku produktif ditopang oleh pengelolaan waktu yang baik, kemampuan menyelesaikan masalah secara tepat, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Dimensi berikutnya yakni penggunaan jam kerja secara tepat guna memperoleh skor rata-rata 4.02, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengatur waktu kerja, memprioritaskan tugas penting, dan menghindari aktivitas yang kurang produktif. Selain itu, dua aspek lainnya, melakukan pertemuan-pertemuan koordinasi guna pencapaian tujuan dan pengeluaran biaya minimal dalam proses kerja mencapai skor rata-rata 4.00, yang mencerminkan efektivitas karyawan dalam membangun kerja sama tim, menyampaikan ide, dan menjaga efisiensi pelaksanaan tugas. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki pondasi yang kuat dalam perilaku kerja yang produktif. Dengan terus meningkatkan partisipasi dalam diskusi tim dan keterampilan manajemen waktu, perilaku produktif dapat semakin dioptimalkan. Temuan ini selaras dengan pandangan Muhdar (2018) dan Mayastuti dkk. (2022), yang menegaskan bahwa perilaku produktif terbentuk dari efektivitas koordinasi kerja, efisiensi penggunaan sumber daya, serta kedisiplinan dalam pengelolaan waktu.

Hubungan antara variabel keterikatan kerja (X) dan perilaku produktif (Y) dapat dilihat dari bagaimana keterikatan kerja mempengaruhi penggunaan waktu yang lebih efektif dan pengelolaan sumber daya yang lebih efisien. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih disiplin dalam mengatur waktu dan menyelesaikan tugas, yang berkontribusi pada produktivitas yang lebih baik. Dalam hal ini, keterikatan kerja mendukung perilaku produktif dengan meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan untuk bekerja secara efisien, melakukan koordinasi dengan tim, serta meminimalkan pemborosan sumber daya. Hal ini tercermin dari skor rata-rata yang tinggi dalam aspek penggunaan jam kerja yang tepat dan pengelolaan biaya yang efisien. Oleh karena itu, keterikatan kerja yang kuat berperan penting dalam mendorong perilaku produktif yang optimal di lingkungan kerja.

Keterikatan kerja karyawan dalam penelitian ini dianalisis melalui tiga aspek utama: *absorption*, *dedication*, dan *vigor*. Aspek *absorption* memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4.17, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. X mampu terlibat penuh dalam pekerjaannya. Mereka menikmati proses kerja dan dapat mempertahankan konsentrasi secara konsisten, mencerminkan kondisi *flow* sebagaimana dijelaskan oleh Bakker & Albrecht (2018). *Flow* adalah kondisi mental saat seseorang tenggelam sepenuhnya dalam tugas, yang berdampak pada peningkatan efektivitas kerja. Afifah & Mulyana (2024) juga menegaskan bahwa *absorption* berperan besar dalam mendorong perilaku kerja positif. Dengan demikian, *absorption* yang tinggi mendukung kualitas kerja dan komitmen profesional karyawan.

Aspek *dedication* mencatat skor rata-rata 4.16, menunjukkan keterikatan emosional yang kuat antara karyawan dan pekerjaannya. Banyak yang merasa bangga atas pekerjaan yang dijalankan serta menunjukkan komitmen tinggi terhadap tujuan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan Pratiwi & Ningrum (2021), yang menyatakan bahwa makna dalam pekerjaan dapat meningkatkan tanggung jawab dan dedikasi, serta didukung oleh Iswati & Mulyana (2021) yang menekankan peran *dedication* dalam membentuk perilaku positif dan memperkuat komitmen terhadap organisasi. Sementara itu, aspek *vigor* memperoleh skor rata-rata 3.84, yang mencerminkan perlunya penguatan semangat dan ketahanan kerja. Sebagian karyawan menunjukkan energi dan inisiatif tinggi, namun lainnya masih memerlukan dukungan dalam menghadapi stres kerja. Untuk itu, perusahaan perlu memperkuat manajemen stres, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta menyediakan peluang pengembangan diri guna meningkatkan motivasi dan antusiasme. Mahboubi dkk. (2014) menyatakan bahwa *vigor* yang tinggi penting untuk menjaga semangat dan daya tahan dalam mendukung kinerja optimal.

Secara keseluruhan, hubungan antara keterikatan kerja dan perilaku produktif dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang erat dan saling memperkuat. Karyawan dengan keterikatan kerja tinggi menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif melalui kedisiplinan, fokus, dan penggunaan waktu serta sumber daya yang efektif, sementara keberhasilan dalam perilaku kerja turut memperkuat keterikatan emosional terhadap pekerjaan, menciptakan siklus positif yang meningkatkan perilaku produktif karyawan secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan guna mengukur hipotesis mengenai adanya hubungan antara keterikatan kerja dengan perilaku produktif pada karyawan di PT. X. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwasanya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat serta positif, pada koefisien korelasi sebesar $r = 0.856$. Temuan ini mengkonfirmasi bahwasanya hipotesis pada penelitian ini diterima. Lebih lanjut, hasil uji korelasi menyatakan bahwa tingkat keterikatan kerja berkaitan erat dengan perilaku produktif karyawan. Semakin besar keterikatan kerja yang dimiliki, akibatnya semakin besar pula perilaku produktif yang ditunjukkan dalam pekerjaan. Sebaliknya, apabila keterikatan kerja rendah, perilaku produktif karyawan juga cenderung mengalami penurunan.

Saran

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan, karyawan, maupun peneliti selanjutnya. Bagi perusahaan, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang strategi peningkatan keterikatan kerja karyawan, mengingat adanya hubungan positif dan signifikan dengan perilaku produktif. Perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui program pengembangan karyawan, sistem penghargaan yang adil, komunikasi dua arah yang efektif, serta berbagai inisiatif yang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, peningkatan keterikatan kerja dapat mendorong perilaku produktif, inovasi, dan loyalitas karyawan yang berkelanjutan.

Bagi karyawan, hasil penelitian ini menjadi pengingat akan pentingnya keterikatan dalam pekerjaan serta perilaku kerja yang produktif untuk mencapai kinerja optimal. Karyawan diharapkan mampu meningkatkan keterikatan emosional dan kognitif terhadap pekerjaan, menjalin relasi kerja yang baik, serta mengembangkan kebiasaan kerja yang efisien dan efektif. Selain itu, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta memiliki tujuan kerja yang jelas dan adaptif terhadap perubahan juga menjadi bagian penting dalam menjaga perilaku produktif.

Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data yang lebih bervariasi seperti wawancara atau observasi langsung guna meminimalkan bias respons dalam kuesioner. Penelitian juga sebaiknya dilakukan pada perusahaan dengan karakteristik berbeda agar hasilnya lebih dapat digeneralisasi. Selain itu, memasukkan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, kondisi lingkungan kerja, atau beban kerja akan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku produktif karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdulrahman, B. S., Qader, K. S., Jamil, D. A., Sabah, K. K., Gardi, B., & Anwer, S. A. (2022). Work Engagement And Its Influence In Boosting Productivity. *International Journal of Language, Literature and Culture*, 2(6), 30–41.
- Abdelwahed, N. A. A., & Doghan, M. A. A. (2023). Developing Employee Productivity and Performance through Work Engagement and Organizational Factors in an Educational Society. *Societies*, 13(3), 65. <https://doi.org/10.3390/soc13030065>
- Adisyah, D. R., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan Quality of Work Life dan Work Engagement Pada Karyawan. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01). <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i1.53559>

- Ainun Nur Aini, A., & Mulyana, O. P. (2024). *Hubungan antara Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru* *The Relationship between Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior on Teachers*. 11. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10n3.p1489-1505>
- Ardhiatama, D., & Suhariadi, F. (2013). *Hubungan Antara persepsi Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Produktif Karyawan di PT. BPR Taman Dhana Sidoarjo*. 2(01).
- Aurora, M. H., & Suhariadi, F. (2018). *Hubungan Antara Organizational Justice Dengan Perilaku Produktif Pada Karyawan Bank X Kantor Cabang Bekasi*. 7.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Derks, D. (2016). Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 309–325. <https://doi.org/10.1002/job.2041>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, 438.
- Farina, A. J., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan antara Grit dan Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Karyawan. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(02).
- Iswati, N. P., & Mulyana, O. P. (2021). *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. X*. 8.
- Jayanti, H. D. (2022). Hubungan Efikasi Diri Dan Job Crafting Dengan Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(6), 1333–1340. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v1i6.1499>
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach* (3 ed.). John Wiley & Sons.
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). *Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi*. 08.
- Mahboubi, M., Ghahramani, F., Mohammadi, M., Amani, N., Mousavi, S. H., Moradi, F., Akbarzadeh, A., & Kazemi, M. (2014). Evaluation of Work Engagement and Its Determinants in Kermanshah Hospitals Staff in 2013. *Global Journal of Health Science*, 7(2), p170. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v7n2p170>
- Mayastuti, Suhariadi, F., & Yulianti, P. (2022). The effect of university organizational climate on lecturer productive behaviour in private universities in East Java, Indonesia. *Technium Business and Management*, 2(3), 89–115. <https://doi.org/10.47577/business.v2i3.7693>
- Muhdar, M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Produktif. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(2), 51–62. <https://doi.org/10.30741/wiga.v8i2.317>
- Nurfahrizal, A. A., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 741-754. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i1.53735>
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Buku Ajar Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (1 ed.). SIBUKU MEDIA.
- Pratiwi, E. A., & Ningrum, D. S. A. (2021). *Hubungan antara Meaningful Work dan Work Engagement pada Karyawan di Fakultas Psikologi Unjani*. 5(3).

- Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di PT. EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 295. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement. *Brington: Institute for Employment Studies*.
- Rochmawati, N., & Wardianto, M. (2020). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Produktif Ditinjau dari Pemberian Kompensasi yang Standar. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 7(1), 56–71. <https://doi.org/10.35891/jip.v7i1.1956>
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–1227. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Suartina, I. W., Swara, N. N. A. A. V., & Astiti, N. L. S. (2019). Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Perilaku Produktif Karyawan Pada Pt. Tomorrow'S Antiques Indonesia. *WIDYA MANAJEMEN*, 1(2), 1–20. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i2.349>
- Suhariadi, F. (2001). Produktivitas sebagai bentuk perilaku: (Sebuah upaya alternatif pengukuran psikologik). *Jurnal Psikologi*.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? *The Leadership Quarterly*, 22(1), 121–131. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.011>
- Widodo, F. A. S., & Samian. (2013). *Hubungan Employee Engagement dengan Perilaku Produktif Karyawan*. 2(1).