

**LITERATUR REVIEW PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI ERA DIGITAL****LITERATURE REVIEW: THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND
JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN THE
DIGITAL AGE**

**Lailatus Sa'adah^{1*}, Nur Afnenda Apriliya Rahayu², Musliana Fatikaningrum³,
Muhammad Sheva Fathoni⁴**

* Correspondent Author : lailatus@unwaha.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of employee engagement and job satisfaction on organizational performance in the digital era. Digital transformation has changed the working environment and requires organizations to manage human resources adaptively in order to maintain optimal performance. This research employed a systematic literature review method by examining relevant national and international academic articles published between 2015 and 2025. The literature was collected from various scientific databases, selected based on inclusion and exclusion criteria, and analyzed using narrative and thematic synthesis. The results indicate that employee engagement and job satisfaction have a positive and significant effect on organizational performance. Employees with higher levels of engagement and job satisfaction tend to demonstrate better productivity, commitment, and adaptability to technological changes. Furthermore, a digital work environment can strengthen the relationship between engagement, job satisfaction, and organizational performance when supported by appropriate systems and organizational culture. This study provides important implications for organizations in developing effective human resource management strategies in the digital era.

Keywords: digital era; employee engagement; job satisfaction; organizational; performance human resource

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi di era digital. Perubahan lingkungan kerja akibat digitalisasi menuntut organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara adaptif guna mempertahankan kinerja yang optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah systematic literature review, dengan mengkaji artikel ilmiah nasional dan internasional yang relevan dan dipublikasikan dalam rentang tahun 2015–2025. Proses penelusuran literatur dilakukan melalui berbagai basis data ilmiah, kemudian diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, serta dianalisis menggunakan sintesis naratif dan tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, komitmen, serta kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan teknologi. Selain itu, lingkungan kerja digital dapat memperkuat hubungan antara engagement, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi apabila didukung oleh sistem kerja dan budaya organisasi yang tepat. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia di era digital.

Kata kunci: digital era; employee engagement; job satisfaction; organizational performance; sumber daya manusia

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Indonesia

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perkembangan sebuah organisasi atau instansi. Di era digital saat ini, strategi organisasi mengandalkan kualitas sumber daya manusianya sebagai kunci keberhasilan karena setiap pegawai harus mampu beradaptasi dan menjalankan pekerjaannya secara adaptif. Bekerja dalam organisasi membutuhkan koordinasi yang baik antara pemimpin dan bawahannya di dalam perusahaan. Suatu pekerjaan dapat terlaksanakan dengan baik apabila pegawai tersebut dalam keadaan baik dan lingkungan kerja juga baik sehingga pegawai dapat membentuk hasil yang optimal sesuai dengan tugas yang diberikan dalam bekerja. Hasil kerja yang tinggi juga redahnya karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Anastasia Rosnani (2019) pada Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kota Medan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan employee engagement secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Employee engagement menjadi faktor dominan dalam meningkatkan performa kerja.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan I Wayan Eka Budiarta & Ni Ketut Suwena (2019) pada karyawan PT Astra International Daihatsu Cabang Denpasar menemukan bahwa kepuasan kerja dan employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Semakin tinggi keterikatan karyawan serta kepuasan kerja begitu berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai itu sendiri. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Muhammad Yusuf (2023) Penelitian literature review yang mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber akademik tentang keterlibatan dan kepuasan kerja generasi milenial di era digital. Employee engagement dan kepuasan kerja di era digital, menekankan bahwa pentingnya adaptasi teknologi dan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi di era digital yang semakin canggi.

Berdasarkan kajian empiris dari penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa employee engagement dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di era digital yang semakin canggi dan berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan emosional karyawan dan tingkat kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode systematic literature review untuk mengidentifikasi, memilih, dan mensintesis penelitian terdahulu yang membahas pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi, khususnya dalam konteks era digital. Sumber literatur diperoleh dari berbagai database akademik, antara lain Google Scholar, Scopus, Garuda, dan Scient Direct, serta didukung oleh jurnal nasional terakreditasi dan buku referensi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, dan transformasi digital. Untuk menjaga kualitas dan keterbaruan sumber, pencarian literatur dibatasi pada publikasi 10 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2015 hingga 2024. Literatur yang digunakan berbahasa Indonesia dan Inggris, serta difokuskan pada artikel jurnal ilmiah, hasil penelitian empiris, dan literatur review yang relevan dengan topik penelitian.

Proses penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan yang sistematis. Tahap pertama adalah penelusuran dan pemilihan literatur dengan kata kunci pencarian yang digunakan antara lain: employee engagement, job satisfaction / kepuasan kerja, organizational performance / kinerja organisasi, digital era / era digital / digitalisasi untuk menemukan referensi yang relevan. Tahap kedua adalah penyaringan literatur berdasarkan kriteria relevansi topik, keakuratan isi dan kemuktahiran publikasi, dengan

fokus pada hasil penelitian yang memuat pembahasan mengenai hubungan antara variabel-variabel utama. Dari proses ini, diperoleh sejumlah penelitian yang kemudian dianalisis dan disintesis untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh mengenai employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi di era digital. Tahap terakhir adalah analisis kuantitatif, dimana peneliti membandingkan hasil-hasil penelitian terdahulu untuk mengidentifikasi kesamaan, perbedaan, dan kecenderungan pola hubungan antarvariabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tabel 1 berikut menyajikan ringkasan berbagai penelitian yang mengkaji hubungan antara *employee engagement* (keterlibatan karyawan) dan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, serta produktivitas dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian-penelitian ini mengidentifikasi beragam variabel yang berperan penting, seperti pelatihan digital, sistem reward, budaya organisasi, dan dukungan atasan, yang masing-masing mempengaruhi kinerja karyawan dan organisasi secara signifikan. Selain itu, beberapa penelitian juga mengamati peran moderasi dan mediasi dari variabel-variabel lain, seperti adopsi digital dan kepuasan kerja, yang memperkuat hubungan antara *employee engagement* dan hasil kinerja. Temuan utama dari berbagai studi ini memberikan wawasan penting bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berbasis data.

Tabel 1. Ringkasan berbagai penelitian

No.	Penulis & Tahun	Fokus Penelitian	Temuan utama
1.	Linda Kusuma Wardani & Puspita Wulansari (2021)	Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	<i>Employee engagement</i> dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai $R^2 = 36,4\%$.
2.	Ismi Rojayanti, Erwin Syahputra, Heru Sutapa (2025)	Employee Engagement, Pelatihan Digital, Sistem Reward, Produktivitas	Employee engagement, pelatihan digital, dan sistem reward masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Secara simultan, ketiganya memberi pengaruh besar dengan Adjusted $R^2 = 0,876$.
3.	Akanpaadgi, Emmanuel & Binpimbu, Felicia (2021)	Employee Engagement and Organizational Performance	Ditemukan hubungan positif yang kuat antara <i>employee engagement</i> dan kinerja organisasi; keterlibatan efektif meningkatkan motivasi dan produktivitas.
4.	Adam Ziber Putra & Muafi (2024)	Digitalisasi Sistem, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Moderasi Adopsi Digital	Hasil menunjukkan bahwa digitalisasi sistem perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja. Selain itu, adopsi digital memperkuat hubungan antara digitalisasi dengan kepuasan dan motivasi kerja.
5.	Nabilah Ramadhan & Jafar Sembiring (2014)	Employee Engagement, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 76,6%. Secara parsial, dimensi equity, achievement, dan leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dimensi camaraderie tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.
6.	Niar Balalimbu, Andi Malinda, Lidya Natasyah, Flavianus Wintoro, & Khaerana	Employee Engagement, Kinerja Karyawan	pengaruh employee engagement terhadap kinerja organisasi /karyawan, dengan pendekatan kuantitatif dan fokus pada faktor internal SDM di era digital. Keduanya

	(2023)		menegaskan bahwa keterikatan karyawan menjadi pendorong utama peningkatan kinerja organisasi.
7.	Biyanto Daru Wicaksono & Siti Rahmawati (2019)	Employee Engagement, Kinerja Karyawan, Transformasi Digital	employee engagement dan kinerja di konteks digitalisasi organisasi, serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Menegaskan bahwa semakin tinggi engagement, semakin baik kinerja organisasi.
8.	Brahma Wahyu Kurniawan & Mawar Ratih Kusumawardani (2024)	Employee Engagement, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja	employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, serta mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja memperkuat pengaruh engagement terhadap kinerja.
9.	Onky Dwi Setiawan & Deborah Christine Widjaja (2018)	Employee Engagement, Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja	Employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja, namun hanya memediasi sebagian hubungan engagement–kinerja.
10.	Welhelmus Daniel Dami, John E.H.J. FoEh, dan Henny A. Manafe (2022)	Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	Hasil menunjukkan bahwa employee engagement, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara engagement dan kinerja pegawai.
11.	Fahma Diena Achmada, Budi Eko Soetjipto, & Sopiah (2022)	Talent Management, Employee Engagement, Employee Retention, Employee Performance (Kinerja Karyawan)	Talent management berpengaruh signifikan terhadap employee engagement, retention, dan performance. Namun employee engagement tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap performance, melainkan melalui employee retention sebagai mediasi.
12.	Kurniawan Trishendratmo & Tristiana Rijanti (2025)	Dukungan Atasan dan Motivasi terhadap Employee Engagement dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi	Hasil menunjukkan bahwa dukungan atasan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement. Budaya organisasi memoderasi hubungan antara motivasi dan dukungan atasan terhadap engagement.
13.	Fauzan et al. (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian literature review yang mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber akademik tentang kinerja sebagai variabel dependen
14.	Anastasia Rosnani (2019)	Kepuasan Kerja, Employee Engagement, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan employee engagement secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Employee engagement menjadi faktor dominan dalam meningkatkan performa kerja.
15.	Fadzrul & Semi (2018)	Employee Engagement Dosen di Universitas Jambi	Hasil menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan employee engagement berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir, dan status kepegawaian. Artinya, tingkat keterikatan dosen terhadap pekerjaan relatif merata.
16.	I Wayan Eka Budiarta & Ni Ketut Suwena (2019)	Kepuasan Kerja, Employee Engagement, Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.
17.	Kurniawati, Nurul	Employee	Ada hubungan signifikan antara engagement

	Imani & Raharja, Edy (2023)	Engagement, Organizational Performance	dan kinerja organisasi ($p < 0.01$); sembilan faktor utama: PsyCap, komunikasi internal, motivasi, kepuasan kerja, dll.
18.	Venugopal, D. & Pati, M.R. (2018)	Meaningfulness of Work (Kebermaknaan Kerja), Right Commitment (Komitmen yang Tepat), Employee Engagement	Engagement autentik dan pengakuan (recognition) meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas karyawan.
19.	Jennie Rorensia, Iska N. Sholihah, Eritawana, Jesia (2025)	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Budaya organisasi yang meliputi etika kerja, disiplin, inovasi, dan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja; namun terlalu ketat bisa menimbulkan stres kerja.
20.	Gede, Dawit U. & Huluka, Admassu T. (2024)	Employee Engagement, Organizational Performance	Menemukan pengaruh positif employee engagement terhadap kinerja organisasi.

PEMBAHASAN

Employee Engagement dan Kinerja Organisasi

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lewiuci (2016), Handoyo dan Setiawan (2017), Akbary, Rustanto (2015), Aliya (2020), Wicaksono (2018) yang menemukan bahwa employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat engagement yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, komitmen kerja yang kuat, serta kesiapan yang lebih tinggi dalam menghadapi perubahan teknologi. Dalam pembahasan era digital, employee engagement juga berkaitan erat dengan kemampuan karyawan dalam mengadopsi sistem kerja berbasis teknologi. Lingkungan kerja digital yang didukung oleh komunikasi yang efektif, sistem kerja yang fleksibel, dan pemanfaatan teknologi informasi terbukti mampu memperkuat keterlibatan karyawan sehingga kinerja organisasi meningkat secara berkelanjutan.

Kepuasan Kerja dan Kinerja Organisasi

Didalam organisasi kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, rekan kerja, pekerjaan yang dilakukan merupakan indikator yang membuat pegawai merasakan kenyamanan saat bekerja. Pegawai merasa bahwa organisasi mendukung mereka untuk aktif dalam segala kegiatan di organisasi sehingga mereka bisa fokus untuk mencapai tujuan. Kondisi ini secara langsung mampu meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang stabil, loyalitas yang lebih tinggi, serta sikap positif terhadap tanggung jawab kerja yang dilakukan (Rosnani, 2019; Budiarta & Suwena, 2019). Dalam lingkungan kerja digital, kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kesiapan karyawan menghadapi perubahan teknologi. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Pengaruh Kombinasi Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital

Ketika employee engagement dan kepuasan kerja dianalisis secara simultan, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kombinasi keduanya memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian

menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi atau penguat dalam hubungan antara employee engagement dan kinerja karyawan (Setiawan & Widjaja, 2018; Kurniawan & Kusumawardani, 2024). Karyawan yang engaged dan merasa puas terhadap pekerjaannya lebih mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja digital serta menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari sintesis dua puluh studi literatur ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan upaya untuk meningkatkan employee engagement, misalnya melalui komunikasi yang baik, pemberian dukungan dari pimpinan, kesempatan pengembangan karir, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang merasa terlibat akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk mengembangkan kebijakan atau program dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan di era digital.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis literatur, dapat disimpulkan bahwa employee engagement dan kepuasan kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama dalam konteks digitalisasi. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi dan kepuasan kerja yang baik cenderung menunjukkan produktivitas, komitmen, dan efektifitas kerja yang lebih optimal. Penelitian ini juga menegaskan bahwa lingkungan kerja digital, termasuk akses teknologi, fleksibilitas, dan sistem kerja berbasis digital, dapat mempengaruhi tingkat engagement dan kepuasan karyawan secara positif maupun negatif. Hubungan sinergis antara kedua faktor ini menunjukkan bahwa penguatan employee engagement dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja organisasi..

DAFTAR PUSTAKA

- Achmada, F. D., Soetjipto, B. E., & Sopiah. (2022). The effect of talent management on employee engagement and employee retention in improving employee performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(2), 123–134. <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jmk/article/view/4307>
- Balalimbu, N., Malinda, A., Natasyah, L., Wintoro, F., & Khaerana, K. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asera Tirta Posidonia Kota Palopo. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(3).<https://doi.org/>
- Budiarta, I. W. E., & Suwena, N. K. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Daihatsu Cabang Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(1), 45–56. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/21345>
- Dami, W. D., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh employee engagement, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 89–102. <https://ejournal.unwira.ac.id/index.php/JMSDM/article/view/4021>
- Gede, D. U., & Huluka, A. T. (2024). Effects of employee engagement on organizational performance: Case of public universities in Ethiopia. *International Journal of Human Resource Studies*, 14(1), 55–69. <https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/20462>

- Kurniawan, B. W., & Kusumawardani, M. R. (2024). Pengaruh employee engagement dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Publik*, 10(1), 1–15. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jmp/article/view/70631>
- Kurniawan, T., & Rijanti, T. (2025). Pengaruh dukungan atasan dan motivasi terhadap employee engagement dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi (Studi pada Kecamatan Mijen Kota Semarang). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 78–90. <https://ejournal.unisbank.ac.id/index.php/jim/article/view/10432>
- Kurniawati, N. I., & Raharja, E. (2023). The influence of employee engagement on organizational performance: A systematic literature review. *Journal of Management Research*, 15(2), 112–128. <https://www.macrothink.org/journal/index.php/jmr/article/view/19377>
- Lechevalier, S., & Mofakhami, M. (2024). Assessing job satisfaction in the era of digital transformation: Evidence from Japan and France. *Economic and Industrial Democracy*, 45(1), 34–52. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0143831X231166318>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. <https://rosda.co.id/produk/manajemen-sumber-daya-manusia-perusahaan/>
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di Human Capital Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 124–136. <https://journals.telkomuniversity.ac.id/ijm/article/view/114>
- Risdwiyanto, A. & Kurniyati, Y. (2015). Strategi Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta Berbasis Rangsangan Pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1-23. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>
- Rojayanti, I., Syahputra, E., & Sutapa, H. (2025). Pengaruh employee engagement, pelatihan digital, dan sistem reward terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Administrasi Publik Digital*, 4(1), 55–68. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/japd/article/view/21543>
- Rorensia, J., Sholihah, I. N., Eritawana, & Jesia. (2025). Pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digitalisasi pada CV Duta Bintang Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan (JIMEK)*, 5(2), 135–150. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.6117>
- Rosnani, A. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kota Medan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 101–112. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JAB/article/view/4057>
- Venugopal, D., & Pati, M. R. (2018). Employee engagement: Meaningfulness of work and the impact of right commitment on employees. *International Journal of Human Resource Management*, 29(13), 2108–2132. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2017.1402146>
- Wardani, L. K., & Wulansari, P. (2021). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan telekomunikasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 201–215. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/35642>
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital

- Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 18(2), 87–98.
<https://journal.sbm.itb.ac.id/index.php/mantek/article/view/2834>
- Yusuf, M. (2024). Strategies to increase employee engagement and job satisfaction by paying attention to the needs and preferences of the millennial generation. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 3(1), 1–12.
<https://doi.org/10.56107/penanomics.v3i1.169>