



Pengaruh Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap *Employee Engagement* (Studi pada Koperasi Mitra Dhuafa Jakarta Selatan)

Irsyad Jauharul Haq^{1*}, Widi Wahyudi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail: irsyadjauharulhaq@gmail.com¹, widi.wahyudi@budiluhur.ac.id²

*Korespondensi penulis: irsyadjauharulhaq@gmail.com

Abstract. *Employee Engagement is a positive thing, where employees are enthusiastic about working and achieving company goals. This research aims to examine the influence of Internal Communication, Work Environment and Motivation on Employee Engagement among Employees at the South Jakarta Mitra Dhuafa Commission Institute. This research used a non-probability sampling technique with a saturated sampling type, taking 99 employees of the South Jakarta Mintra Dhuafa Commission Institute as respondents in this research. Data analysis was carried out through multiple linear regression using SPSS version 22 software. The results of this research show that the Internal Communication and Motivation variable has a positive and significant influence on Employee Engagement. Meanwhile, the Work Environment variables do not have a significant influence on Employee Engagement. It is hoped that the results of this research can increase employee engagement at the South Jakarta Mintra Dhuafa Commission Institution.*

Keywords: *Employee Engagement, Internal Communication, Motivation, Work Environment.*

Abstrak. *Employee Engagement merupakan suatu hal yang positif, dimana karyawan semangat dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Lembaga Komisi Mitra Dhuafa Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan jenis sampling jenuh, dengan mengambil 99 pegawai Lembaga Komisi Mintra Dhuafa Jakarta Selatan sebagai responden dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal dan Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Employee Engagement. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan keterikatan pegawai pada Lembaga Komisi Mintra Dhuafa Jakarta Selatan.*

Kata Kunci: *Employee Engagement, Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja, Motivasi.*

1. PENDAHULUAN

Dalam berdirinya sebuah perusahaan peran sumber daya manusia atau karyawan sangat dibutuhkan untuk merealisasikan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Manusia merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi ataupun Perusahaan. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia (karyawan / pegawai) setiap dalam kegiatan, bagaimanapun canggihnya alat – alat dan teknologi yang dimiliki oleh suatu organisasi ataupun perusahaan tersebut tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi ataupun perusahaan, jika tidak ada peran aktif dari kinerja karyawan.

Oleh karena itu sumber daya manusia sangat wajar untuk mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan. Hal ini terlihat pada program – program dan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan (Nawawi dalam gaol, 2014).

Komida (Koperasi Mitra Dhuafa) merupakan koperasi simpan pinjam yang berdiri 28 Juni 2004 memulai dengan badan hukum yang bernama Yamida, komida membantu perempuan berpendapatan rendah dalam pemenuhan modal usaha. Tidak adanya jaminan berupa barang serta mudahnya proses dalam mengajukan pinjaman, menjadikan komida sebagai lembaga pilihan para perempuan ini. Tidak hanya itu, komida pun selalu berupaya untuk memenuhi kebutuhan anggota. Salah satunya melalui inovasi produk yang sesuai dengan kebutuhan anggota. Komida harus dapat menjunjung tinggi nilai Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja, Motivasi agar dapat meningkatkan *Employee Engagement*. Hal ini dapat memberikan dampak positif dan baik serta menjaga keharmonisan pemimpin ataupun karyawan itu sendiri.

Berdasarkan observasi yang saya lakukan pada Komida, salah satu yang menjadi penyeimbang untuk komunikasi dari tingkat manajemen ke staff dan sebaliknya untuk menjalin komunikasi dua arah, yakni saling memberi input satu sama lainnya untuk mencapai target yang ditentukan. Begitupun melaukan training yang diperlukan untuk meningkatkan cara berkomunikasi yang baik, jelasnya Komunikasi Internal didalam perusahaan (lembaga) kami sebut memberikan dampak positif untuk *employee engagement* bagi seluruh karyawan. Dari waktu ke waktu kami sebut manegement komida selalu berupaya menjaga keterikatan karyawan dalam komunikasi internal, motivasi yang sudah baik bahkan meningkat dengan ketentuan adanya reward untuk memberikan motivasi kepada karyawan yang kinerjanya baik. Adanya funishment jika terjadi kesalahan atau pelanggaran yang ditimbulkan oleh karyawan yang meliputi pelanggaran yang dilakukan atau tidak tercapainya target. Segala keputusan atau ketentuan yang dikeluarkan dari sebuah perusahaan (kami menyebutnya lembaga) tentunya akan mempengaruhi terhadap *employee engagement* dan hal ini tidak terlepas dari komunikasi internal, lingkungan kerja dan motivasi.

Employee engagement (keterikatan karyawan) merupakan hubungan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mendorong karyawan untuk merasa benar benar menjadi bagian dari organisasi (Gallup, 2022). Keterikatan karyawan sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan pada setiap organisasi, termasuk Koperasi Mitra Dhuafa, Jakarta.

Koperasi Mitra Dhuafa (Komida) merupakan koperasi simpan pinjam yang bertujuan untuk membantu perempuan berpendapatan rendah dalam pemenuhan modal usaha. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, keterikatan karyawan sangat diperlukan. Dengan didukung oleh karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka organisasi akan menjadi lebih terstruktur dalam mengemban bagi para pelaku usaha. Sebaliknya, jika keterikatan karyawan rendah maka akan lebih sulit dalam mengorganisir para pelaku usaha. Oleh karena itu maka keterikatan kerja karyawan perlu ditingkatkan.

Untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan maka perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya. Salah satu faktor yang sangat penting adalah Komunikasi Internal.

Komunikasi Internal dapat diartikan pula sebagai upaya kolektif dari anggota perusahaan atau karyawan untuk mengumpulkan informasi dan data, dan untuk mencapai engagement karyawan untuk organisasi (Welch, 2013 dalam Madsen dan Sjoberg, 2014). Jurnal Komunikasi Internal dalam konteks organisasi bukan hanya tentang pertukaran informasi, tetapi juga tentang bagaimana komunikasi tersebut membangun budaya dan iklim kerja yang mendukung. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan keterikatan karyawan dengan menyediakan informasi yang jelas, saluran untuk memberikan umpan balik, serta menciptakan rasa kepemilikan terhadap visi dan misi organisasi (Grunig & Hunt; Shockley-Zalabak).

Lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan employee engagement dengan memperhatikan kondisi fisik maupun non fisik lingkungan kerja. Faktor fisik lingkungan kerja menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menciptakan suasana serta situasi kerja yang nyaman dan kondusif agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, selain itu, lingkungan non fisik juga mempengaruhi employee engagement karena ketika karyawan tidak dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik antar karyawan satu dengan lainnya, hal itu akan mengganggu kinerja dan menurunkan perasaan employee engagement (keterikatan karyawan) (Sedarmayanti, 2018).

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk meraih tujuannya. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, tetapi intensitas yang tinggi tampaknya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang cukup memuaskan, namun jika upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Serta motivasi memiliki dimensi ketekunan dan merupakan

pengukuran mengenai seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya (Robbins, 2014).

2. KAJIAN TEORI

Employee Engagement

Employee Engagement atau keterikatan karyawan adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*) dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat keterikatan (*engagement*) yang tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias, dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan lain, berbicara positif mengenai organisasi dan berbuat melebihi harapan organisasi. (Paijan dan Rumaharbo, 2020). Menurut Karunia dan Pramono (2022) *Employee engagement* adalah tantangan dalam dunia komunikasi, karena adanya *engagement* amat berhubungan dengan perilaku dan komunikasi, khususnya di internal perusahaan. Sedangkan Menurut Aldi et al., (2023) *Employee engagement* bisa diartikan sebagai kondisi psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan pencapaian perusahaan. *Employee engagement* dipandang sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas serta efisiensi kerja. Tanpa dukungan, komitmen dan antusiasme karyawan, tidak akan tercipta dengan baik suatu tujuan organisasi.

Komunikasi Internal

Komunikasi sebagai pemahaman makna yang terjadi antara dua orang atau lebih yang mencakup pola, jaringan dan sistem komunikasi dalam suatu organisasi. Komunikasi dikatakan berhasil jika makna informasi telah tersampaikan oleh pengirim, hal ini menciptakan komunikasi yang terbuka, transparan, dan dua arah yang menimbulkan komunikasi organisasi menjadi positif, dimana karyawan merasa didengar dan dihargai. Komunikasi organisasi yang baik dapat berdampak langsung pada peningkatan keterikatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan retensi karyawan. Menurut Karunia dan Pramono (2022) komunikasi internal tercipta ketika para karyawan maupun administrator saling bertukar ide dan gagasan dalam perusahaan yang menghasilkan perusahaan utuh dengan kekhasan sistemnya dan bertukar ide secara vertikal. Menurut Aldi et al., (2023) komunikasi internal dapat terjalin pada saat karyawan saling bertukar gagasan, memberi saran maupun informasi yang dapat mendukung jalannya sebuah perusahaan. Menurut Sari (2019) komunikasi internal

adalah pertukaran gagasan diantara administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau jawaban yang menyebabkan terwujudnya organisasi atau jawaban tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal.

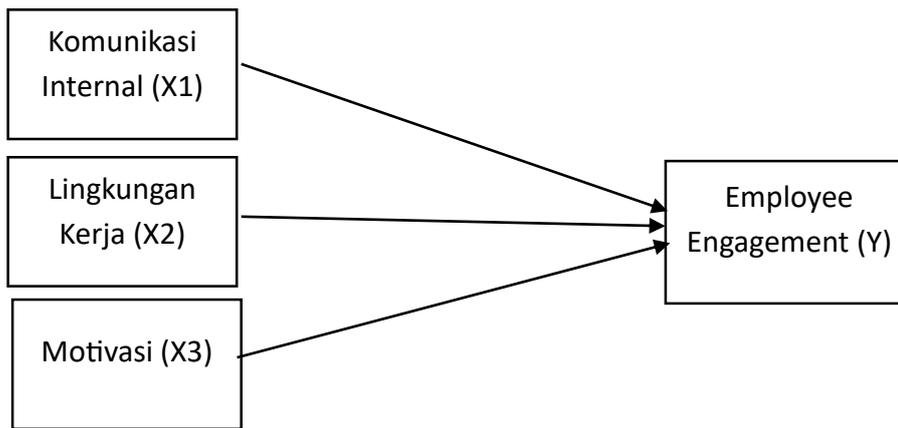
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang dapat meningkatkan suatu organisasi secara fisik atau *non* fisik pada karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaannya, organisasi yang baik dapat berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan. Jika keadaan lingkungan di sekitar karyawan kurang baik maka hal tersebut akan membuat karyawan tidak dapat melaksanakan segala pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. (Sungkono & Aji Tuhagana, 2020). Menurut (Rozi, 2019) lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana anggota organisasi melaksanakan pekerjaannya dan merupakan suatu kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan sifat dan persepsi subjektif bersama dari anggotanya yang hidup dan bekerja secara bersama yang berlangsung secara terus menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Menurut Putri (2022) lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara efisien. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat akan menyebabkan karyawan mudah stres, tidak bersemangat dalam bekerja, dan terlambat demikian pula kebalikannya apabila lingkungan kerja itu sehat hingga para karyawan pastinya akan semangat dalam bekerja.

Motivasi

Menurut Suparman (2023) motivasi adalah sebuah proses yang berawal dari munculnya kebutuhan dari seorang individu yang kemudian dapat mendorong sebuah tindakan yang menjadi dasar timbulnya tujuan atau imbalan sebagai alasan sebuah kebutuhan. Sehingga seseorang dapat melakukan kegiatan dengan mengeluarkan tenaga dan kemampuan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Sariyani dkk (2020) motivasi merupakan hasrat yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan atau sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang penting bagi karyawan, dengan adanya motivasi dapat mendorong semangat karyawan untuk menyelesaikan tugas dan menjalankan kewajibannya.

Kerangka Teoritis



Sumber: Data Hasil Olah Sendiri.

Gambar 1. Kerangka Teoritis

Hipotesis

- H1 : Komunikasi Internal berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.
- H3 : Motivasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

3. METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya tentang orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Lenteng Agung yang berjumlah 109 karyawan. Dari 109 karyawan yang kami sebar hanya 99 karyawan yang mengembalikan.

Sampel Penelitian

Menurut Sujarweni (2019) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian missal karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sugiyono (2020) mengatakan teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Dari penjelasan diatas,

penelitian ini menggunakan teknik sample jenuh yang dimana teknik ini merupakan sampel yang biasa digunakan karena populasinya kurang dari 100. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 99 karyawan.

Teknik Sampling

Menurut Asmani (dalam Sujarweni, 2019) ada beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang biasa digunakan yaitu Kuesioner atau Angket (*Questionnaire*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

Model Penelitian

Model penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, yang menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independent. Model yang memiliki persamaan yaitu sebagai berikut :

$$Y = B + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = *Employee Engagement*

B = Nilai Konstanta

X1 = Komunikasi Internal

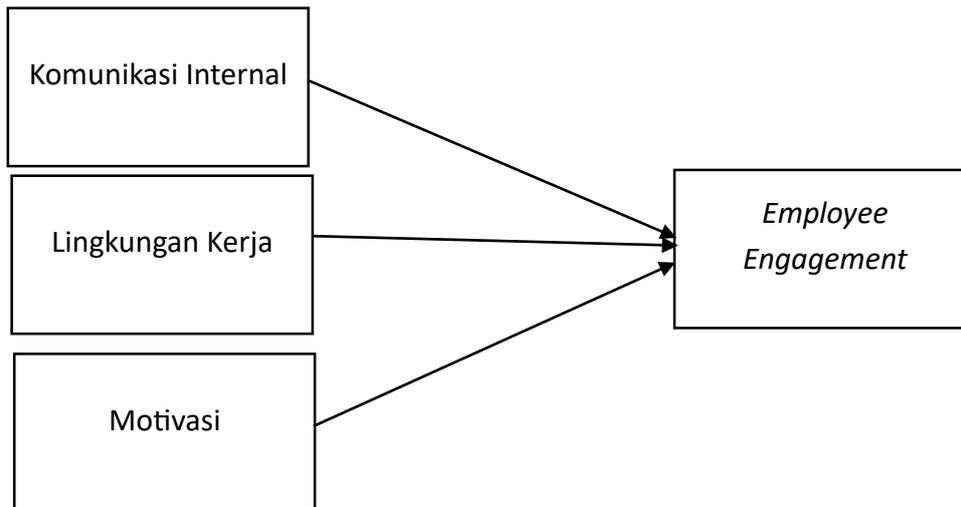
X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

ϵ = Faktor pengganggu diluar model (Error)

Berikutnya, digambarkan model penelitian dalam bentuk diagram jalur berganda yang menggambarkan hubungan antar variabel sesuai dengan teknik analisis yang dilakukan yaitu:



Gambar 2. Diagram Jalur Berganda

Alat Analisis

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program software *Microsoft Excel 2010* dan *Statistic Product Service and Solution (SPSS)* versi 20. Data yang diolah adalah data yang diperoleh dari data primer berupa kuisioner yang telah disebar dan dijawab oleh 99 responden yang telah ditabulasi di *Microsoft Excel 2010* dan dihitung berdasarkan SPSS versi 20.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.829	1.207		3.173	.002		
	KOMUNIKASI_INTERNAL	.150	.067	.249	2.247	.027	.124	8.033
	LINGKUNGAN_KERJA	.133	.099	.156	1.348	.181	.114	8.749
	MOTIVASI	.677	.133	.544	5.090	.000	.134	7.461

a. Dependent Variable: EMPLOYEE_ENGAGEMENT

Komunikasi Internal

Pada hasil hipotesis variabel Komunikasi Internal bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai t_{hitung} Komunikasi Internal (2.247) > t_{tabel} 1,66105 dan nilai sig. Komunikasi Internal (0,027). Artinya, Komunikasi Internal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y) pada Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Jakarta Selatan. Sehingga dengan meningkatnya Komunikasi Internal maka *Employee Engagement* juga ikut meningkat.

Lingkungan Kerja

Pada hasil hipotesis variabel Lingkungan Kerja bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja (1.348) > t_{tabel} 1,66105 dan nilai sig. Lingkungan Kerja (0,181). Artinya, Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y) pada Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Jakarta Selatan. Sehingga dengan menurunnya Lingkungan Kerja maka *Employee Engagement* perlu ditingkatkan.

Motivasi

Pada hasil hipotesis variabel Motivasi bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai t_{hitung} Motivasi (5.090) > t_{tabel} 1,66105 dan nilai sig. Motivasi (0,000). Artinya, Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y) pada Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Jakarta Selatan. Sehingga dengan meningkatnya Motivasi maka *Employee Engagement* juga ikut meningkat.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai komunikasi internal, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap employee engagement pada karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal tidak memiliki pengaruh terhadap employee engagement. Selain itu, variabel lingkungan kerja juga tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap employee engagement. Namun, variabel motivasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee engagement, menunjukkan bahwa motivasi karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement yaitu variabel motivasi, sedangkan variabel yang tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* yaitu Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja. Dari hasil pembahasan penulis mengajukan saran untuk karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Jakarta Selatan sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan nilai *Employee Engagement* pada karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Jakarta Selatan perusahaan harus mampu melihat komunikasi internal yang terjalin di perusahaan tersebut. Semakin baik komunikasi yang terjalin maka akan meningkatkan keterlibatan pada karyawan. Bukan hanya antar karyawan, namun

karyawan dengan pimpinan juga harus memiliki komunikasi yang baik. Sehingga komunikasi dapat mempengaruhi *Employee Engagement*

- 2) Untuk meningkatkan Lingkungan kerja pada karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Jakarta Selatan perusahaan harus mampu meningkatkan lingkungan kerja yang baik, ruang lingkup yang nyaman. Jika lingkungan kerja yang diberikan rendah maka akan menurunkan semangat para karyawan untuk bekerja. Perusahaan harus meningkatkan lingkungan kerja sehingga karyawan dapat menciptakan hubungan antara pimpinan dan karyawan menjadi lebih baik.

Selanjutnya Motivasi, merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan, motivasi harus diberikan oleh perusahaan untuk menjaga semangat karyawan untuk bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang timbul dari para karyawan meningkatkan keterikatan antar karyawan sehingga dapat mencapai tujuan dan visi misi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriana, E. (2023). *Student research journal* (3).
- Bustomi, H., Nuridah, S., & Herlina, E. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan BBC ETS. *Jurnal Manajemen*, 5, 2112–2120.
- Cahyani, D.D., & Ikhrum, M.A.D. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap employee engagement (Studi pada karyawan PT Geo Dipa Energi).
- Chandra, S., & Adiarsi, G.R. (2019). *Jurnal Pewarta Indonesia*, 1(1), 62–75.
- Emt, T., Dunan, H., & Arisma, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan PTPN VII Kedaton Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 538–546.
- Feisal, P. (2023). *FEISAL PANJAITAN.pdf*.
- Internal, P.K., Kerja, L., Terhadap, P.K., et al. (2024). *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, 4(2), 1051–1063.
- Jurnal, J., Mea, I., Haryanto, I., Deti, R., Harsono, M., & Marianti, M.M. (2024). Pengaruh leadership style dan internal communication terhadap employee engagement. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(1), 2381–2397.
- Karunia, P., & Hadi, A.S.P. (n.d.). Pengaruh komunikasi internal terhadap employee engagement di PT Mastersystem Infotama, 42–48.

- Kurniawan, Y.D., Rejeki, H., Hartono, P., et al. (2022). Pengaruh pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja (Studi pada karyawan PT. Ria Busana di Rongkasbitung). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 109–119.
- Lingkungan, P., & Non, K. (n.d.). Pelatihan karyawan terhadap employee engagement. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1013>
- Pt, K., & Arnos, P. (2021). Pengaruh perceived organizational support, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9, 1076–1091.
- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tingkat pengetahuan dan sikap mahasiswa terhadap pemilihan suplemen kesehatan dalam menghadapi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 13, 65–71.
- Sari, I. (2016). Pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi. *Jurnal Manajemen*, 1, 91–97.
- Studi, M., Pada, K., Property, E.R.A., & Barat, J. (2023). Employee performance. *Jurnal Manajemen*, 6, 2397–2407.