

PERAN STRATEGI HRM DALAM MENINGKATKAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN RETENSI KARYAWAN PADA PT. ABC

Teuku Alif Ananda¹⁾, Ardi Kho^{2)*}, Christina Michelle³⁾, Savira Alifa⁴⁾, Yustika Rusnanda⁵⁾

¹⁾ PT Krom Bank Indonesia Tbk, Indonesia

^{2,3,4,5)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Harapan, Indonesia

e-mail: ardi.lecturer@uph.edu

(Corresponding Author indicated by an asterisk *)

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of Human Resources Management (HRM) strategies in improving employee engagement and retention at Sport7 and ABC Sport, using a case study of the Sport program. A quantitative approach was used through the distribution of questionnaires to 65 respondents using a purposive sampling technique. The results showed that Sport7 employees had high levels of work engagement across the dimensions of vigor, dedication, and absorption, while ABC Sport employees demonstrated low levels across all dimensions. These findings indicate that effective HRM strategies, such as a supportive work environment, reward systems, and coaching programs, have a positive impact on employee motivation and loyalty. Conversely, the absence of such strategies contributes to low engagement and retention. This study provides important implications for organizations to evaluate and strengthen HRM strategies to create a productive and sustainable workforce.

Keywords: Human Resources Management (HRM) Strategies; Employee Engagement; Employee Retention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategi *Human Resources Management* (HRM) dalam meningkatkan *employee engagement* dan retensi karyawan pada Sport7 dan ABC Sport, dengan studi kasus pada program *Sport*. Pendekatan kuantitatif digunakan melalui penyebaran kuesioner kepada 65 responden dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Sport7 memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi pada dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, sementara karyawan ABC Sport menunjukkan tingkat yang rendah pada seluruh dimensi tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa strategi HRM yang efektif, seperti lingkungan kerja yang suportif, sistem penghargaan, dan program *coaching* memiliki dampak positif terhadap motivasi dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, absennya strategi tersebut berkontribusi terhadap rendahnya engagement dan retensi. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi organisasi untuk mengevaluasi dan memperkuat strategi HRM demi menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM); Keterlibatan Karyawan; Retensi Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial sebagai salah satu aset utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada kemampuan teknologi atau modal finansial, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas dan komitmen karyawan yang bekerja di dalamnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan Strategi *Human Resources Management* (HRM) yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan mempertahankan karyawan berkualitas melalui retensi yang baik. Menurut Na (2024) Faktor-faktor yang memengaruhi integrasi strategi HRM terdiri dari 3 (tiga) aspek: budaya organisasi, kemampuan manajemen Sumber Daya Manusia dan lingkungan eksternal. Budaya organisasi memiliki dampak penting pada integrasi strategi manajemen Sumber Daya Manusia dan strategi perusahaan dalam membentuk perilaku dan motivasi karyawan, dan pengembangan serta peningkatan kemampuan manajemen Sumber Daya Manusia.

Kemampuan manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam kelancaran implementasi strategi integrasi, pembentukan dan transmisi budaya dalam organisasi, serta dalam mendorong pengembangan dan pelatihan staf dalam organisasi. Keberhasilan organisasi mana pun terlepas dari ukuran atau sifat kegiatannya, Departemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam perencanaan tenaga kerja dan pemilihan individu yang tepat untuk bekerja. Berinvestasi dalam cara yang efektif untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan adalah kunci untuk mencapai hasil terbaik (Emran & Elhony, 2024). Penting juga untuk memperkuat kerja sama antar karyawan guna memastikan tercapainya tujuan organisasi.

PT. ABC sebagai salah satu pelaku industri yang kompetitif menyadari pentingnya peran strategi HRM dalam mengelola dan memberdayakan karyawan. Melalui penerapan strategi HRM yang tepat, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan *employee engagement* sekaligus memperkuat retensi karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan. Menurut Wang *et al.* (2019) hubungan antara HRM yang berkelanjutan dan kebahagiaan karyawan memerlukan eksplorasi lebih lanjut karena perspektif komprehensif yang diberikannya pada kebijakan dan praktik yang ditujukan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan untuk memenuhi tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan organisasi Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran strategi HRM dalam meningkatkan *employee engagement* dan retensi karyawan pada PT. ABC, dengan harapan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM di perusahaan tersebut. Pada penulisan ini, dibahas mengenai program *Sport. Sport* adalah program berita olahraga yang ditayangkan oleh stasiun televisi Trans7 sejak tahun 2001. Program ini menyajikan rangkuman peristiwa di dunia olahraga, baik nasional maupun internasional. Program acara *Sport7* ini akan menyajikan Informasi olahraga seperti, sepak bola, catur, basket, Motogp dan informasi olahraga yang lain. *Sport7* tayang setiap hari Selasa s.d Sabtu pukul 00.45 WIB. *ABC Sport* adalah saluran televisi Indonesia yang dimiliki oleh PT. ABC, berfokus pada program-program olahraga. Saluran ini dibentuk pada tahun 2010 sebagai bagian dari inisiatif ABC untuk memperkenalkan televisi digital di Indonesia. Program *ABC Sport* ini akan menyajikan Informasi olahraga seperti, sepak bola, catur, basket, Motogp dan informasi olahraga yang lain. Yang tayang setiap hari pada pukul 08.00 pagi hingga 00.00 malam. *Sport7* mempunyai *share market* 15,1 % sedangkan *ABC Sport* hanya 0,4%

Kesenjangan ini adalah persentase jumlah penonton suatu program dibandingkan dengan total penonton televisi yang sedang menonton pada saat yang sama. Perbandingan dengan jumlah sebesar 14,7. Fenomena yang memengaruhi hasil kinerja karyawan sebagai berikut

yaitu Sport7 ditayangkan pada pukul 00.45 WIB, yaitu di luar jam tayang utama (*prime time*). Penayangan di jam larut malam cenderung memiliki jumlah pemirsa yang lebih sedikit dibandingkan dengan slot waktu yang lebih awal.

Perkembangan digital: Dengan berkembangnya *platform digital* dan layanan *streaming*, banyak pemirsa yang beralih dari televisi tradisional ke *platform online* untuk mendapatkan informasi olahraga. Hal ini dapat mengurangi jumlah penonton program olahraga di televisi. Selanjutnya adalah kualitas dan konten: Adaptasi para karyawan untuk menyediakan kualitas dan konten yang sedang tren. *ABC Sport* dianggap kurang dalam inovasi dan kreativitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yang tampak dari kualitas konten siaran yang tidak begitu bagus dan mengikuti tren. Kurangnya dorongan untuk para karyawan dalam menyelesaikan tugas, mencapai target, serta mempelajari perkembangan teknologi yang ada.

TINJAUAN PUSTAKA

Strategi Human Resources Management (HRM)

Strategi *Human Resources Management* (HRM) berperan penting dalam membangun komitmen organisasi, menyediakan sumber daya manusia yang kompatibel dengan budaya organisasi, dan mampu beradaptasi dengan persyaratan lingkungan kerja (Almutairi *et al.*, 2020). Menurut Almutairi *et al.* (2020) terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik dari strategi manajemen sumber daya manusia (pekerjaan, pelatihan, kompensasi dan manajemen kinerja) terhadap komitmen organisasi (penghormatan terhadap nilai-nilai dan etika, kemauan untuk berkomitmen untuk bekerja serta perilaku kreatif di tempat kerja).

Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Employee engagement adalah komitmen emosional dan keterikatan karyawan terhadap organisasi dan tujuannya (Kurniawati & Raharja, 2022). Komitmen emosional dimaksud adalah karyawan benar-benar peduli dengan pekerjaan dan organisasinya, mereka bekerja bukan hanya untuk gaji atau pertumbuhan, tetapi tujuan organisasi (Xu & Thomas, 2011). *Employee engagement* merupakan konsep penting yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa termotivasi, berkomitmen, dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Keterikatan karyawan berperan dalam antusiasme, dedikasi, dan penyerapan pekerjaan mereka, sehingga seseorang dapat merasa termotivasi dalam dirinya untuk merasa antusias terhadap pekerjaannya dan rasa memiliki terhadap pekerjaannya sehingga mereka dapat bertahan dalam pekerjaannya. Dengan menerapkan inisiatif SHRM, organisasi tidak hanya mendapatkan manfaat dari tingkat keterikatan karyawan yang lebih tinggi tetapi juga meningkatkan keberlanjutan jangka panjang melalui tenaga kerja yang termotivasi dan puas (Usha & Ramkumar, 2025).

Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan berpengalaman. Lebih dari sekadar mengurangi tingkat *turnover*, retensi mencerminkan adanya keterikatan psikologis dan emosional antara karyawan dengan tempat mereka bekerja. Karyawan yang merasa dihargai, diakui, dan memiliki hubungan emosional yang kuat dengan organisasi akan menunjukkan loyalitas dan keinginan yang tinggi untuk bertahan dalam organisasi (Kurniawati & Raharja, 2022). Komitmen emosional ini tidak hanya memengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan, tetapi juga meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki hubungan emosional dengan organisasinya akan bekerja dengan sepenuh hati, bukan semata-mata karena kewajiban atau imbalan finansial,

tetapi karena mereka melihat makna dan tujuan dalam pekerjaan yang dilakukan (Xu & Thomas, 2011). Hal ini berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan harmonis.

Penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang strategis (*Strategic Human Resource Management/SHRM*) seperti program pengembangan karier, pengakuan atas prestasi, sistem kompensasi yang adil, serta lingkungan kerja yang positif dan suportif dapat memperkuat keterikatan emosional tersebut. Dengan adanya strategi SHRM yang tepat, organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan secara signifikan, sekaligus memastikan keberlanjutan jangka panjang melalui tenaga kerja yang puas dan berkomitmen (Usha & Ramkumar, 2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk memperoleh data numerik dan terukur mengenai pengaruh strategi *Human Resources Management* (HRM) terhadap *employee engagement* dan retensi karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dari program Sport7 dan *ABC Sport*, dengan jumlah total 65 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih responden yang telah bekerja minimal satu tahun agar memiliki pengalaman yang cukup terhadap implementasi strategi HRM di perusahaan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 responden, sesuai dengan ketentuan Sekaran dan Bougie (2016) yang menyatakan bahwa untuk populasi kecil (antara 30–500), ukuran sampel minimal sebanyak 30 responden sudah dapat diterima untuk analisis, selama teknik sampling dan tujuan penelitian telah ditentukan dengan jelas. Hal ini juga diperkuat dengan pertimbangan bahwa populasi yang digunakan bersifat homogen, sehingga jumlah sampel mencerminkan kondisi populasi secara representatif. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju) yang disebar melalui link *google form* untuk mengukur tiga dimensi keterlibatan karyawan: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif untuk melihat rata-rata skor dan kategorisasi keterlibatan karyawan pada masing-masing indikator, serta dilakukan perbandingan antara dua unit kerja untuk mengidentifikasi pola penerapan strategi HRM yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Demografi Responden

Responden pada analisis ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Tivi Tujuh khususnya untuk program Sport7 dan bekerja di *ABC Sport*. Berikut profil demografi dari responden pada Sport 7 sebanyak 35 orang pada penelitian ini menunjukkan usia 21–30 tahun sebanyak 48,5%; 31–40 tahun sebanyak 31,4%; dan sisanya 41 tahun ke atas sebanyak 20,1%. Mayoritas pada Sport7 adalah anak 21–40 tahun. Sedangkan pada *ABC Sport* sebanyak 30 orang menunjukkan sebaran sebagai berikut yaitu usia 21–30 tahun sebanyak 13,3%; 31–40 tahun sebanyak 67,6%; dan sisanya 41 tahun ke atas sebanyak 19,7%. Dengan mayoritas pada didominasi 31 tahun ke atas. Karakteristik dalam hal pendidikan terakhir di Sport7 seluruh responden 35 orang berpendidikan terakhir S1. Demikian juga pada *ABC Sport* seluruh responden 30 orang seluruhnya berpendidikan S1. Masa kerja di Sport7 sebanyak 1–5 tahun (48,57%); 6–10 tahun (28,57%); >10 tahun (28,86%). Mayoritas Sport7 masa kerjanya 1–5 tahun. Sedangkan pada *ABC Sport* seluruh responden 30 orang seluruhnya berpendidikan S1. Masa kerja di *ABC Sport* sebanyak 1–5 tahun (13,3%); 6–10 tahun (66,7%); >10 tahun (20%).

Mayoritas *ABC Sport* masa kerjanya 6–10 tahun.

Analisis deskriptif variabel dilakukan dengan tujuan mengetahui data besarnya nilai rata-rata dan standar deviasi pada setiap indikator per variabel. Pada analisis ini, jawaban yang diberikan oleh responden *Sport7* maupun *ABC Sport* menggunakan skala Likert 1–5, dengan skala likert ini memiliki rentang jawaban terkecil hingga terbesar yaitu 4. Dengan 5 kriteria jawaban dari responden maka jarak antar setiap jawaban adalah 0.80.

Deskriptif Variabel *Vigor*

Variabel *Vigor* terdiri dari 5 macam indikator, berikut merupakan tabel data statistic dari variabel *Vigor*:

Tabel 1. Deskriptif Variabel *Vigor* (*Sport7*)

Pertanyaan	Rata-Rata	Kategori
Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu	4,28	Sangat Setuju
Di tempat kerja saya merasa penuh dengan energi	4,22	Sangat Setuju
Saat melakukan pekerjaan saya merasa bersemangat	4,15	Setuju
Ketika saya terbangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja	4,25	Sangat Setuju
Pada pekerjaan, saya tangguh secara mental	4,29	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Olah Data 35 Responden Melalui *Google Form* (2025)

Tabel 2. Deskriptif Variabel *Vigor* (*ABC Sport*)

Pertanyaan	Rata-Rata	Kategori
Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu	2,17	Tidak Setuju
Di tempat kerja saya merasa penuh dengan energi	1,70	Sangat Tidak Setuju
Saat melakukan pekerjaan saya merasa bersemangat	1,83	Tidak Setuju
Ketika saya terbangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja	1,90	Tidak Setuju
Pada pekerjaan, saya tangguh secara mental	1,63	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Hasil Olah Data 30 Responden Melalui *Google Form* (2025)

Pada data yang diperoleh dari karyawan *ABC Sport*, indikator dengan skor tertinggi hanya mencapai 2,17 pada pernyataan “Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu”, dengan kategori Tidak Setuju. Sedangkan indikator dengan skor terendah terdapat pada pernyataan “Pada pekerjaan, saya tangguh secara mental” sebesar 1,63, yang masuk kategori Sangat Tidak Setuju. Secara umum, seluruh indikator dari *ABC Sport* berada dalam kategori Sangat Tidak Setuju hingga Tidak Setuju, yang mencerminkan tingkat *vigor* yang sangat rendah. Berbanding terbalik dengan kondisi tersebut, karyawan *Sport7* menunjukkan hasil yang sangat positif pada setiap indikator *vigor*. Pernyataan “Pada pekerjaan, saya tangguh secara mental” memperoleh skor tertinggi sebesar 4,29 dengan kategori Sangat Setuju, diikuti oleh pernyataan “Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu” sebesar 4,28, serta “Ketika saya terbangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja” sebesar 4,25. Indikator dengan skor terendah yaitu “Saat melakukan pekerjaan saya merasa bersemangat” sebesar 4,15, tetapi berada pada kategori Setuju, yang secara umum mencerminkan bahwa tingkat *vigor* karyawan *Sport7* sangat tinggi.

Perbedaan ini memiliki implikasi signifikan terhadap keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Tingginya skor *vigor* pada karyawan *Sport7* mencerminkan tingginya keterlibatan kerja, di mana karyawan memiliki rasa antusias, komitmen emosional, serta ketahanan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya skor *vigor* pada karyawan *ABC Sport* menunjukkan adanya keterlibatan yang rendah, yang berpotensi menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya *burnout*, serta minimnya loyalitas

terhadap institusi. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia perbedaan ini mengindikasikan adanya perbedaan pendekatan strategi HRM antara kedua institusi. Sport7 diduga telah mengimplementasikan strategi yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan, seperti penciptaan lingkungan kerja yang supportif, sistem penghargaan yang memotivasi, serta struktur kerja yang fleksibel dan dinamis. Sementara itu, *ABC Sport* tampaknya belum berhasil menciptakan kondisi kerja yang mendukung pertumbuhan psikologis dan motivasi karyawan. Selain itu, aspek *coaching* and *mentoring* juga berperan penting dalam hasil ini. Sport7 kemungkinan memiliki sistem pendampingan kerja yang efektif, di mana atasan atau kolega senior terlibat aktif dalam memberikan bimbingan, umpan balik, serta dukungan karier kepada karyawan. Hal ini meningkatkan rasa dihargai, kejelasan peran, serta rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Sebaliknya, minimnya sistem *coaching* di *ABC Sport* menyebabkan karyawan merasa kurang diarahkan, tidak berkembang, dan mudah kehilangan semangat. Implikasi dari kondisi ini sangat luas, baik dari sisi internal organisasi maupun dari sisi *output* program. Karyawan yang memiliki tingkat *vigor* tinggi seperti di Sport7 akan menghasilkan program dengan kualitas yang lebih baik, inovatif, dan menarik bagi penonton. Hal ini terbukti dari jumlah penonton Sport7 yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan *ABC Sport*, yang secara tidak langsung memperlihatkan bahwa kualitas kerja karyawan berdampak langsung pada performa program di mata publik. Sebagai rekomendasi, *ABC Sport* perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap sistem manajemen sumber daya manusianya, termasuk di dalamnya penguatan strategi keterlibatan karyawan, pengembangan program *coaching* dan *mentoring* yang terstruktur, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih mendukung secara psikologis. Dengan demikian, diharapkan dapat terjadi peningkatan *vigor*, keterlibatan karyawan, dan pada akhirnya kualitas tayangan yang lebih kompetitif di pasar media olahraga nasional.

Deskriptif Variabel Dedication

Variabel *dedication* terdiri dari 5 macam indikator, berikut merupakan tabel data statistic dari variabel *dedication*:

Tabel 3. Deskriptif Variabel *Dedication* (Sport7)

Pertanyaan	Rata-Rata	Kategori
Saya antusias dengan pekerjaan saya	3,94	Setuju
Saya merasa, pekerjaan yang saya lakukan penuh makna	4,29	Sangat Setuju
Pekerjaan saya meginspirasi saya	4,20	Setuju
Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan	4,26	Sangat Setuju
Bagi saya, pekerjaan saya menantang	4,10	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Olah Data 35 Responden Melalui *Google Form* (2025)

Tabel 4. Deskriptif Variabel *Dedication* (*Sport7*)

Pertanyaan	Rata-Rata	Kategori
Saya antusias dengan pekerjaan saya	2,07	Tidak Setuju
Saya merasa, pekerjaan yang saya lakukan penuh makna	2,15	Tidak Setuju
Pekerjaan saya meginspirasi saya	1,83	Tidak Setuju
Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan	2,13	Tidak Setuju
Bagi saya, pekerjaan saya menantang	1,80	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Hasil Olah Data 30 Responden Melalui *Google Form* (2025)

Pada data yang diperoleh dari karyawan *ABC Sport*, seluruh indikator pada variabel *dedication* menunjukkan skor yang rendah, dengan kategori berada pada rentang Tidak Setuju hingga Sangat Tidak Setuju. Skor tertinggi hanya mencapai 2,15 pada pernyataan "Saya merasa, pekerjaan yang saya lakukan penuh makna", sedangkan skor terendah tercatat pada

indikator “Bagi saya, pekerjaan saya menantang” sebesar 1,80. Nilai-nilai ini menggambarkan bahwa karyawan *ABC Sport* mengalami tingkat dedikasi yang sangat rendah terhadap pekerjaan mereka. Rendahnya skor pada aspek makna, inspirasi, tantangan, serta rasa bangga terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa karyawan tidak merasakan hubungan emosional yang kuat dengan pekerjaan yang dijalani. Berbanding terbalik dengan kondisi tersebut, karyawan Sport7 menunjukkan hasil yang sangat positif pada seluruh indikator *dedication*. Pernyataan “Saya merasa, pekerjaan yang saya lakukan penuh makna” memperoleh skor tertinggi sebesar 4,29, disusul oleh “Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan” sebesar 4,26, serta “Pekerjaan saya menginspirasi saya” sebesar 4,20. Bahkan indikator dengan skor terendah, yaitu “Saya antusias dengan pekerjaan saya”, tetap berada pada kategori Setuju dengan nilai 3,94.

Secara keseluruhan, nilai-nilai ini mencerminkan tingkat dedikasi yang tinggi dari karyawan Sport7, yang menunjukkan bahwa mereka tidak hanya merasa pekerjaannya bermakna dan menantang, tetapi juga merasa bangga dan terinspirasi oleh apa yang mereka lakukan setiap hari. Perbedaan ini memiliki implikasi yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Tingginya skor *dedication* pada karyawan Sport7 menunjukkan bahwa mereka memiliki ikatan emosional yang kuat dengan pekerjaan dan organisasi, yang merupakan fondasi dari keterlibatan yang tinggi. Dedikasi yang kuat memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat, tetapi termotivasi meskipun menghadapi tantangan, serta menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya skor *dedication* pada karyawan *ABC Sport* mengindikasikan adanya keterlibatan kerja yang lemah. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya ketidakpuasan kerja, serta kecenderungan untuk mengalami kejemuhan (*burnout*) yang lebih tinggi. Dari perspektif *Strategic Human Resource Management* (SHRM), perbedaan ini mengindikasikan adanya disparitas dalam pendekatan manajemen sumber daya manusia antara kedua institusi. Sport7 diduga telah menerapkan strategi SHRM yang lebih efektif dan human-centered, seperti penciptaan lingkungan kerja yang mendukung psikologis, sistem penghargaan yang apresiatif, serta peluang pengembangan karier yang jelas. Pendekatan ini mendorong tumbuhnya rasa makna, kebanggaan, dan inspirasi dalam bekerja.

Sebaliknya, *ABC Sport* tampaknya belum berhasil mengintegrasikan strategi SHRM yang mampu memfasilitasi kebutuhan psikologis karyawan, seperti kebutuhan akan pengakuan, pertumbuhan profesional, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Selain itu, aspek *coaching and mentoring* juga menjadi faktor pendukung penting dalam membentuk tingkat *dedication* karyawan. Sport7 kemungkinan telah menyediakan sistem *coaching* dan *mentoring* yang efektif, di mana karyawan mendapatkan arahan, umpan balik, serta dukungan karier dari atasan maupun kolega senior. Interaksi semacam ini dapat memperkuat rasa dihargai, memperjelas tujuan kerja, serta meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Sebaliknya, minimnya sistem *coaching* di *ABC Sport* dapat menyebabkan karyawan merasa terabaikan, kehilangan arah, dan mengalami stagnasi dalam pengembangan karier, yang pada akhirnya menurunkan motivasi intrinsik dan dedikasi terhadap pekerjaan. Implikasi dari kondisi ini cukup luas, baik secara internal organisasi maupun terhadap hasil akhir kerja atau output program. Karyawan dengan tingkat dedikasi tinggi seperti di Sport7 cenderung menghasilkan karya yang lebih bermakna, berkualitas tinggi, dan berdampak positif terhadap persepsi publik terhadap program yang ditayangkan.

Hal ini dapat berkontribusi pada tingginya tingkat kepuasan penonton dan reputasi positif organisasi. Sebaliknya, rendahnya dedikasi di *ABC Sport* berpotensi menurunkan kualitas konten, melemahkan *brand image* institusi, serta menimbulkan tantangan dalam mempertahankan daya saing di industri media olahraga yang semakin kompetitif. Sebagai rekomendasi strategis, *ABC Sport* perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap sistem

manajemen sumber daya manusianya, dengan fokus pada peningkatan strategi keterlibatan karyawan, penguatan budaya kerja yang supportif, serta pengembangan program *coaching* dan mentoring yang terstruktur dan berkelanjutan. Dengan upaya tersebut, diharapkan dapat tercipta peningkatan tingkat dedication karyawan, yang selanjutnya akan mendorong keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan hasil kerja yang lebih berkualitas.

Deskriptif Variabel *Absorption*

Variabel *absorption* terdiri dari 5 macam indikator, berikut merupakan tabel data statistic dari variabel *absorption*:

Tabel 5. Deskriptif Variabel *Absorption* (Sport7)

Pertanyaan	Rata-Rata	Kategori
Waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja	4,10	Setuju
Ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu yang ada di sekitar saya	4,26	Sangat Setuju
Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens	4,23	Sangat Setuju
Saya tenggelam dalam pekerjaan saya	4,20	Setuju
Saya terbawa saat melakukan pekerjaan saya	4,30	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Olah Data 35 Responden Melalui *Google Form* (2025)

Tabel 6. Deskriptif Variabel *Absorption* (Sport7)

Pertanyaan	Rata-Rata	Kategori
Waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja	2,03	Tidak Setuju
Ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu yang ada di sekitar saya	2,00	Tidak Setuju
Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens	1,93	Tidak Setuju
Saya tenggelam dalam pekerjaan saya	2,20	Tidak Setuju
Saya terbawa saat melakukan pekerjaan saya	1,13	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Hasil Olah Data 35 Responden Melalui *Google Form* (2025)

Pernyataan dengan skor tertinggi pada dimensi *absorption* untuk karyawan Sport7 adalah “Saya terbawa saat melakukan pekerjaan saya”, dengan skor rata-rata sebesar 4,30, yang termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Skor tinggi juga terlihat pada pernyataan “Ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu yang ada di sekitar saya” dengan skor 4,26, dan “Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens” sebesar 4,23. Pernyataan dengan skor terendah yaitu “Waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja” dengan skor 4,10, namun tetap berada dalam kategori Setuju. Secara umum, seluruh indikator *absorption* dari karyawan Sport7 menunjukkan hasil positif dan konsisten tinggi, dengan rata-rata keseluruhan berada di angka 4,22. Sebaliknya, hasil *absorption* dari karyawan ABC Sport berada dalam rentang Sangat Tidak Setuju hingga Tidak Setuju. Pernyataan dengan skor tertinggi yaitu “Saya tenggelam dalam pekerjaan saya” dengan nilai 2,20, namun masih dalam kategori Tidak Setuju. Sedangkan pernyataan dengan skor terendah adalah “Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens”, dengan skor 1,93, yang berada pada kategori Sangat Tidak Setuju. Rata-rata keseluruhan *absorption* ABC Sport hanya 2,06, mencerminkan rendahnya keterlibatan kognitif dan emosional dalam pekerjaan.

Pembahasan

Tingginya skor *absorption* pada karyawan Sport7 mencerminkan keterlibatan kerja yang optimal, di mana karyawan menunjukkan kemampuan untuk fokus penuh, merasa senang saat bekerja, serta tenggelam dalam aktivitas pekerjaan secara mendalam. Kondisi ini menandakan kehadiran *flow state* dalam lingkungan kerja, yang merupakan indikator positif dari keterlibatan karyawan. Karyawan yang berada dalam kondisi ini cenderung lebih produktif,

inovatif, dan menunjukkan loyalitas jangka panjang terhadap institusi sesuai (Xu & Thomas, 2011). Sebaliknya, rendahnya skor *absorption* pada karyawan *ABC Sport* mengindikasikan minimnya keterlibatan emosional dan perhatian terhadap pekerjaan. Karyawan tidak mengalami keterikatan mendalam terhadap tugas-tugas yang dijalankan, yang dapat menyebabkan turunnya kualitas kerja, meningkatnya kejemuhan (*burnout*), serta menurunnya motivasi intrinsik relevan dengan studi Kurniawati dan Raharja (2022). Hal ini juga bisa berdampak pada turunnya kualitas *output* program yang dihasilkan. Perbedaan signifikan dalam *absorption* antara dua institusi ini mencerminkan perbedaan mendasar dalam penerapan strategi manajemen sumber daya manusia. *Sport7* diduga telah menerapkan pendekatan SHRM yang mengutamakan pemberdayaan karyawan, seperti sistem kerja yang fleksibel, peran kerja yang jelas dan menantang, serta penghargaan terhadap kontribusi individu. Pendekatan ini mampu meningkatkan *employee engagement* dan menciptakan kondisi psikologis yang mendukung kinerja optimal menunjang studi (Usha & Ramkumar, 2025).

Sementara itu, *ABC Sport* tampaknya belum mengembangkan sistem manajemen SDM yang mampu mendorong keterlibatan mendalam karyawan. Rendahnya skor *absorption* bisa menjadi refleksi dari lingkungan kerja yang kurang supportif, keterbatasan umpan balik positif, serta minimnya apresiasi terhadap performa individu. Jika tidak segera ditangani, hal ini dapat menurunkan daya saing institusi dalam industri media olahraga nasional. Implikasi dari perbedaan *absorption* ini sangat besar terhadap kinerja program dan reputasi institusi. Karyawan dengan *absorption* tinggi, seperti di *Sport7*, akan menghasilkan konten yang lebih menarik, kreatif, dan mampu membangun koneksi dengan audiens. Hal ini tercermin dalam popularitas program *Sport7* yang lebih tinggi dibanding *ABC Sport*. Sebagai langkah strategis, *ABC Sport* perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap strategi pengelolaan SDM-nya, khususnya dalam aspek keterlibatan kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Beberapa rekomendasi yang dapat diimplementasikan:

1. Meningkatkan dukungan psikologis dalam lingkungan kerja, termasuk penciptaan budaya kerja yang apresiatif dan terbuka.
2. Mengembangkan program *coaching* dan mentoring yang terstruktur, dengan pelatihan bagi atasan untuk menjadi *coach* yang efektif.
3. Menerapkan strategi SHRM berbasis engagement, seperti *reward system* yang relevan, *career path* yang jelas, serta pemberdayaan peran individu.
4. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan institusi. Dengan pendekatan yang tepat, diharapkan dapat terjadi peningkatan *absorption*, keterlibatan kerja, dan pada akhirnya kualitas serta daya saing program *ABC Sport* di kancan media olahraga nasional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dukungan organisasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. *ABC*. Dukungan organisasi yang kuat, dilakukan manajemen PT. *ABC* melalui memberikan penghargaan, kompensasi yang adil, dan peluang promosi, memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, keterikatan karyawan juga memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan PT. *ABC*. Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya, termotivasi, dan memiliki perasaan kepemilikan terhadap tujuan organisasi, cenderung mencapai hasil kerja yang lebih baik, lebih kreatif, dan berkontribusi secara signifikan menunjang target kerja sebagai perusahaan pengelolaan sampah. Perusahaan, seperti PT. *ABC*, harus memberikan perhatian serius pada dukungan organisasi dan keterikatan karyawan sebagai elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Langkah ini membutuhkan komitmen berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan

berorientasi pada karyawan, serta investasi dalam program dukungan dan pengembangan karyawan. Akademisi juga diingatkan tentang pentingnya penelitian lebih lanjut guna memahami dampak yang lebih dalam dan menjaga pengetahuan terbaru tentang praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia.

Keterbatasan dalam penulisan ini mencakup beberapa aspek. Pertama, penelitian ini lebih banyak bersifat teoritis dan didasarkan pada studi pustaka, sehingga tidak mencakup data empiris dari PT. ABC secara spesifik. Kedua, pengaruh faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor ekonomi atau sosial, tidak dibahas secara mendalam dalam makalah ini. Ketiga, penekanan pada konteks industri pengelolaan sampah dapat membuat temuan ini sulit digeneralisasi untuk sektor industri lain. Terakhir, perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis dan praktik manajemen sumber daya manusia dapat memengaruhi relevansi temuan ini dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, perlu diingat bahwa makalah ini hanya memberikan pandangan awal tentang hubungan antara dukungan organisasi, employee engagement, dan kinerja karyawan, dan penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami lebih mendalam dinamika ini dalam konteks yang lebih luas dan beragam.

Saran

Saran manajerial bagi PT. ABC disarankan untuk terus meningkatkan dan memperkuat program dukungan organisasi kepada karyawan. Hal ini dapat mencakup peningkatan dalam sistem penghargaan, peninjauan kebijakan kompensasi yang adil, dan peningkatan akses karyawan terhadap peluang promosi dan pengembangan. Tak hanya itu, akademisi dapat terus mendalami penelitian tentang pengaruh dukungan organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek lain seperti aspek organisasi, termasuk produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan. Hal tersebut dimaksudkan untuk mempertajam dan memperluas pemahaman tentang aspek-aspek yang memengaruhi kinerja karyawan.

Studi ini memperkuat teori bahwa strategi *Human Resources Management* (HRM) memiliki peran signifikan dalam membentuk tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*), sebagaimana dijelaskan oleh model keterlibatan kerja yang terdiri atas tiga dimensi utama: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Temuan ini mendukung pemikiran dari Kurniawati & Raharja (2022) dan Xu & Thomas (2011), bahwa keterlibatan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh intervensi manajerial seperti *coaching*, lingkungan kerja suportif, dan sistem penghargaan yang adil. Penelitian ini juga menambah bukti empiris bahwa strategi HRM yang selaras dengan kebutuhan psikologis karyawan berdampak langsung terhadap peningkatan motivasi dan loyalitas kerja, serta memperkuat retensi tenaga kerja.

Bagi praktisi manajemen, terutama di industri media, penelitian ini memberikan wawasan praktis bahwa implementasi strategi HRM yang tepat dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan. Organisasi seperti *ABC Sport* perlu mengevaluasi pendekatan HRM-nya, khususnya dalam aspek pengembangan karier, *coaching* & *mentoring*, serta sistem reward. Di sisi lain, keberhasilan *Sport7* dalam membangun *employee engagement* dapat dijadikan benchmark untuk pengembangan kebijakan SDM di unit atau institusi serupa.

Penerapan lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi terbuka, serta pengakuan atas kontribusi karyawan terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan meningkatkan kualitas output kerja, yang pada akhirnya berdampak pada daya saing institusi secara keseluruhan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan *Sport7* memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi pada dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, yang mencerminkan penerapan strategi HRM yang efektif dan berorientasi pada kesejahteraan

karyawan. Sebaliknya, karyawan di *ABC Sport* menunjukkan skor keterlibatan yang rendah, yang mengindikasikan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam strategi pengelolaan SDM. Penulis melihat terdapat beberapa masukan bagi organisasi berdasarkan penelitian ini, yaitu:

1. *ABC Sport* perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap strategi HRM yang diterapkan, termasuk lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan dukungan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan (seperti: menyediakan sesi konseling dengan psikolog, mengadakan team outing, memberi fasilitas tambahan, dan lainnya).
2. Pengembangan program coaching dan mentoring yang rutin dan terstruktur harus dijadikan prioritas untuk meningkatkan rasa memiliki, motivasi, dan arah karir karyawan.
3. Perlu diterapkan sistem reward dan career path yang jelas, disertai peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan strategis, guna meningkatkan loyalitas dan keterlibatan jangka panjang terhadap organisasi.

REFERENSI

- Almutairi, M. A. O., & Alsawalhah, A. A. (2020). The impact of strategies human resourcemanagement on organizational commitment. (An applied study on employees in Jordanian Islamic Banks). *Modern Applied Science*, 14(4), 14–22. <https://doi.org/10.5539/mas.v14n4p14>
- Emran, H. A. A., & Elhony, F. M. (2024). Impact of transformational leadership style on achieving digital transformation strategy a field study on employees of the general electricity company. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 3(12), 5939–5950. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v3i12.12822>
- Kurniawati, N. I., & Raharja, S. (2022). The influence of employee engagement on organizational performance: A systematic review. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 20(11), 203–213. <https://doi.org/10.37394/23207.2023.20.20>
- Na, S. R. (2024). Study on the integration factors of human resource management strategy and corporate strategy. *Journal of Education and Educational Research*, 7(1), 227–229. <https://doi.org/10.54097/f8gd6p03>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.
- Usha, M., & Ramkumar, N. (2025). Happy workers, healthy business: The impact of sustainable human resource management and workplace happiness on employee engagement of women employees in Tea Plantations. *Sustainability*, 17(3), 1–22. <https://doi.org/10.3390/su17031047>
- Wang, Y., & Tseng, C. (2019). Praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan kebahagiaan karyawan: Investigasi empiris. *Jurnal Psikologi Terapan*, 94, 70–84.
- Xu, J., & Thomas, H. C. (2011). How can leaders achieve high employee engagement?. *Leadership and Organization Development Journal*, 32(4), 399–416. <https://doi.org/10.1108/01437731111134661>