

Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan di PT PELNI

Malek Hesham¹, Muhammad Fathan Nasrullah², Ari Anggarani Winadi³

^{1,2,3} Universitas Esa Unggul

Abstrak

Di tengah persaingan industri maritim dan logistik yang semakin kompetitif, keberhasilan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) atau PT PELNI sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas sumber daya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* dan *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan di lingkungan kerja yang menuntut mobilitas tinggi. Melalui pendekatan kuantitatif asosiatif, penelitian ini mengumpulkan data dari 218 responden karyawan tetap di kantor pusat PT PELNI menggunakan teknik *proportional random sampling*. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (*thitung* 9,656 > *ttabel* 2,000), yang menegaskan bahwa semangat, dedikasi, dan penyerapan kerja yang tinggi berkontribusi langsung pada efisiensi organisasi. Demikian pula, *work-life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan (*thitung* 2,612 > *ttabel* 2,000), menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan keseimbangan peran pribadi sangat krusial dalam menjaga fokus serta motivasi karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai 63,691 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,569 menunjukkan bahwa kontribusi gabungan *employee engagement* dan *work-life balance* terhadap variasi produktivitas mencapai 56,9%, sementara 43,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini mengimplikasikan bahwa PT PELNI perlu memperkuat kebijakan kerja fleksibel dan program pengembangan SDM berbasis keterlibatan untuk mempertahankan kinerja unggul di era transformasi digital.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, *Work-Life Balance*, Produktivitas Karyawan, PT PELNI, Sektor Maritim.

Copyright (c) 2026 **Malek Hesham**

✉ Corresponding author : malikbintalib93@gmail.com

Email Address : malikbintalib93@gmail.com

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan industri maritim dan logistik nasional yang semakin kompetitif, keberhasilan perusahaan tidak lagi hanya ditentukan oleh kekuatan modal, tetapi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024), sektor transportasi dan pergudangan, termasuk pelayaran, menunjukkan pertumbuhan signifikan sebesar 7,24% (y-on-y), yang menuntut kesiapan kapasitas kerja SDM yang lebih masif. PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) atau PT PELNI, sebagai BUMN strategis, memikul tanggung jawab besar

dalam mendukung Visi Indonesia Emas 2045 melalui penguatan konektivitas maritim dan efisiensi logistik nasional yang ditargetkan turun hingga 8% dari PDB.

Data Laporan Tahunan PT PELNI (2023-2024) mencatat transformasi digital melalui aplikasi "PELNI Mobile" dan sistem operasional terintegrasi telah meningkatkan efisiensi, namun di sisi lain menimbulkan tekanan adaptasi bagi karyawan. Indeks keterikatan pegawai PT PELNI yang mencapai 4,32 pada 2023 menunjukkan komitmen yang tinggi. Namun, fluktuasi produktivitas tetap menjadi tantangan, terutama dengan diperkenalkannya kebijakan transformasi "Human Capital 4.0" oleh Kementerian BUMN yang menekankan pada kesejahteraan mental dan fleksibilitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa keterikatan (*engagement*) harus berjalan selaras dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), terutama bagi karyawan sektor maritim yang memiliki pola kerja rotasi dan mobilitas tinggi.

Secara teoritis, *employee engagement* mencakup dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). Sementara itu, *work-life balance* menjadi krusial untuk mencegah *burnout* (Greenhaus & Allen, 2011). Studi terbaru dari Gallup (2024) menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat kesejahteraan karyawan yang tinggi memiliki produktivitas 21% lebih baik. Di Indonesia, Wulandari et al. (2024) mengonfirmasi bahwa keterikatan kerja adalah kunci utama dalam menekan angka *turnover* di sektor industri berat.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) dalam studi ini terletak pada keterbatasan analisis mengenai dampak kebijakan kerja pasca-transformasi digital di BUMN pelayaran. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih fokus pada sektor perbankan atau teknologi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *employee engagement* dan *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan di PT PELNI. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi pembuat kebijakan di lingkungan BUMN untuk mengoptimalkan kinerja SDM melalui pendekatan kesejahteraan yang holistik.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas (*employee engagement* dan *work-life balance*) terhadap variabel terikat (*produktivitas karyawan*). Metode kuantitatif memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang terukur secara objektif melalui penyebaran kuesioner dan analisis statistik. Penelitian ini dilaksanakan di PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) atau PT PELNI, kantor pusat yang berlokasi di Jakarta. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada Juli hingga Oktober 2025, mencakup tahap penyusunan instrumen, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, serta analisis hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT PELNI (Persero) yang bekerja di kantor pusat. Berdasarkan data sumber daya manusia tahun 2024, jumlah karyawan aktif tercatat sebanyak 480 orang. Sampel penelitian

ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak:

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)} = \frac{480}{1 + (480)(0,05)^2} = 218,18 \approx 218 \text{ responden}$$

Dengan demikian, jumlah responden yang akan dijadikan sampel penelitian adalah 218 karyawan yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling agar setiap bagian atau divisi memiliki peluang yang sama untuk terwakili.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif menggunakan bantuan software SPSS versi 25. Tahapan analisis dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan setiap item pernyataan dalam kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi. Setelah itu, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh *employee engagement* dan *work-life balance* terhadap *produktivitas karyawan*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (t-test) dan uji simultan (F-test) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara individu maupun bersama-sama, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini diawali dengan melakukan uji instrumen untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dari 218 responden karyawan tetap Kantor Pusat PT PELNI Jakarta memiliki tingkat akurasi yang tinggi. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *Employee Engagement* (X_1), *Work-Life Balance* (X_2), dan *Produktivitas Karyawan* (Y) memiliki nilai yang jauh melampaui sebesar 0,1493. Hal ini menegaskan bahwa butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu memotret fenomena yang diteliti dengan tepat. Sejalan dengan itu, uji reliabilitas memberikan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,886, yang berada dalam kategori sangat reliabel. Kekuatan instrumen ini memberikan fondasi yang kokoh bagi analisis statistik selanjutnya, memastikan bahwa model yang dihasilkan dapat dipercaya secara ilmiah.

Sebelum masuk ke tahap pengujian hipotesis, model regresi diuji melalui serangkaian uji asumsi klasik untuk menjamin ketiadaan bias. Data penelitian terbukti terdistribusi normal berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 0,200 yang berada di atas ambang batas 0,05. Selain itu, tidak ditemukan gejala multikolinieritas antar variabel independen, yang ditunjukkan oleh nilai VIF sebesar 1,349 (< 10). Melalui pengamatan pada grafik *scatterplot*, titik-titik data menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model ini dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, maka model regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 5,497 + 0,245 X_1 + 0,555 X_2$ dinyatakan valid secara statistik untuk memprediksi produktivitas karyawan.

Berdasarkan analisis parsial melalui uji t, ditemukan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap produktivitas ($t_{hitung} 9,656 > t_{tabel} 2,000$). Temuan ini memberikan makna mendalam bahwa di PT PELNI, keterikatan emosional karyawan yang termanifestasi dalam bentuk semangat kerja dan dedikasi menjadi motor penggerak utama dalam mencapai

target perusahaan. Begitu pula dengan variabel *Work-Life Balance* yang menunjukkan pengaruh positif signifikan ($t_{hitung} 2,612 > t_{tabel} 2,000$). Hal ini membuktikan bahwa meskipun keterikatan kerja sangat penting, kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan urusan pribadi dan profesional tetap memegang peranan vital dalam menjaga fokus dan efisiensi kerja. Secara bersama-sama (simultan), kedua variabel ini memberikan kontribusi sebesar 56,9% terhadap variasi produktivitas, sebuah angka yang cukup dominan dalam menjelaskan kinerja SDM di sektor pelayaran.

Sebagai penutup, temuan ini mengindikasikan bahwa produktivitas di PT PELNI bukanlah hasil dari paksaan kerja semata, melainkan buah dari sinergi antara keterlibatan mental dan kesejahteraan psikologis. Di tengah transformasi digital dan tuntutan logistik nasional yang semakin berat, perusahaan tidak boleh hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang memanusiakan karyawan. Integrasi kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup dan program penguatan loyalitas menjadi kunci strategis. Oleh karena itu, disarankan bagi manajemen PT PELNI untuk mengoptimalkan sistem rotasi kerja dan memberikan dukungan kesejahteraan yang lebih personal guna mempertahankan tingkat produktivitas yang berkelanjutan di masa depan.

Referensi :

- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). *Laporan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan IV 2023*. Jakarta: BPS RI.
- Davis, K. (2017). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kementerian BUMN. (2024). *Laporan Kinerja Sumber Daya Manusia Sektor Maritim*. Jakarta: Kementerian BUMN RI.
- PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero). (2023). *Annual Report PT PELNI 2023: Navigating Digital Transformation*. Jakarta: PT PELNI.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Clark, S. C. (2020). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 2, 165-183.
- Hidayat, R., & Nuraini, S. (2024). Analisis Work-Life Balance terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Sektor Logistik di Indonesia. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 11(1), 45-58.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio, T. G. (2017). The Employee Engagement Scale: Validation and Evidence for Construct Equivalence. *Human Resource Development Quarterly*, 28(1), 9-44.
- Sutanto, M., Pratama, H., & Wijaya, I. (2024). The Mediating Role of Job Satisfaction Between Work-Life Balance and Employee Performance. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(1), 34-49.

- Wulandari, A., Putri, R., & Ulen, A. (2024). Pengaruh Employee Engagement terhadap Produktivitas dan Turnover Intention pada Karyawan Sektor Teknologi. *YUME : Journal of Management*, 7(1), 112-125.
- Gallup. (2024). *State of the Global Workplace: 2024 Report*. Gallup Press.
- Gallup Indonesia. (2024). *Employee Engagement and Workplace Trends in Indonesia 2024*. Retrieved from <https://www.gallup.com/home.aspx>.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2024). *Sistem Informasi Produktivitas Nasional: Tren Tenaga Kerja 2019-2023*. Jakarta: Kemnaker RI.