



Employee Engagement di Era Digital: Tantangan dan Strategi Dalam Lingkungan Kerja Modern

Aura Hulwa Azzahra¹, Melly Eunike², Nabila Putri Syahrina³, Muhammad Refanza Mahyudin⁴, Muhammad Raihan Farhansyah⁵, Renny Husniat⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta (UPNVJ),
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Abstract

Received: 20 Januari 2026
Revised: 29 Januari 2026
Accepted: 6 Februari 2026

This study discusses employee engagement in the digital era by focusing on the challenges and strategies applied in modern work environments. Rapid technological development has transformed organizational structures, work patterns, and employee expectations, requiring companies to adapt their human resource management practices. This study uses a literature-based approach to examine concepts, empirical findings, and theoretical perspectives related to employee engagement in digital workplaces. Data were collected from relevant national and international journal articles indexed in Google Scholar that discuss employee engagement, digital transformation, and organizational behavior. The findings indicate that employee engagement remains a crucial factor influencing employee performance, commitment, and retention in modern organizations. Digitalization creates challenges such as work overload, reduced social interaction, and blurred work-life boundaries that can weaken employee engagement if not properly managed. Effective strategies to maintain engagement include supportive leadership, flexible work systems, meaningful work design, and the use of digital tools that enhance collaboration. The study concludes that organizations must develop adaptive engagement strategies aligned with technological changes and employee characteristics to sustain organizational performance in the digital era

Keywords: Employee Engagement, Digital Era, Modern Workplace, Organizational Behavior

(*) Corresponding Author:

2410111294@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2410111310@mahasiswa.upnvj.ac.id², 2410111297@mahasiswa.upnvj.ac.id³, 2410111293@mahasiswa.upnvj.ac.id⁴, 241011287@mahasiswa.upnvj.ac.id⁵, rennyhusniati@upnvj.ac.id⁶

How to Cite: Azzahra, A. H., Eunike, M., Syahrina, N. P., Mahyudin, M. R., Farhansyah, M. R., & Husniat, R. (2026). Employee Engagement di Era Digital: Tantangan dan Strategi Dalam Lingkungan Kerja Modern. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 12(7.C), 237-246. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13577>

PENDAHULUAN

Perkembangan era digital telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja yang ditandai dengan penggunaan teknologi informasi secara masif di hampir seluruh sektor organisasi. Transformasi digital memengaruhi cara organisasi mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam membangun hubungan kerja yang efektif dengan karyawan. Perubahan tersebut menuntut karyawan untuk beradaptasi dengan sistem kerja yang lebih fleksibel, cepat, dan berbasis teknologi. Kondisi ini menyebabkan organisasi menghadapi tantangan baru dalam menjaga keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Employee engagement menjadi isu penting karena berhubungan langsung dengan



kinerja, loyalitas, dan keberlanjutan organisasi. Karyawan yang tidak memiliki keterikatan cenderung menunjukkan penurunan produktivitas dan komitmen kerja. Lingkungan kerja digital juga menciptakan tekanan kerja yang berbeda dibandingkan dengan sistem kerja konvensional. Situasi ini menuntut organisasi untuk memahami dinamika employee engagement secara lebih mendalam. Pemahaman yang tepat mengenai keterikatan karyawan diperlukan agar organisasi mampu bersaing di era modern. Fokus terhadap employee engagement menjadi langkah strategis dalam menghadapi perubahan dunia kerja yang semakin kompleks.

Di era kerja digital, engagement dipengaruhi oleh kemudahan teknologi sekaligus tantangan seperti berkurangnya interaksi langsung dan risiko isolasi kerja jarak jauh. Lingkungan kerja modern ditandai oleh fleksibilitas waktu dan tempat kerja yang semakin luas akibat kemajuan teknologi digital. Sistem kerja hybrid dan remote menjadi praktik umum di banyak organisasi. Perubahan tersebut memengaruhi cara karyawan memaknai pekerjaan dan hubungan kerja. Karyawan di era digital cenderung memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan fleksibilitas. Ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dan kebijakan organisasi dapat memicu penurunan employee engagement. Tantangan lain muncul dalam bentuk meningkatnya beban kerja akibat tuntutan respons cepat dan konektivitas tanpa batas. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan kerja yang berdampak pada keterikatan karyawan. Organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi employee engagement dalam konteks digital. Pendekatan konvensional dinilai kurang efektif jika diterapkan tanpa penyesuaian.

Permasalahan employee engagement di era digital menjadi isu strategis yang perlu mendapat perhatian serius dari organisasi. Banyak organisasi masih menghadapi kesulitan dalam menjaga keterikatan karyawan di tengah perubahan sistem kerja yang cepat. Rendahnya employee engagement dapat berdampak pada menurunnya kinerja dan meningkatnya niat berpindah kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan organisasi dan kebutuhan karyawan modern. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak suportif dapat melemahkan keterikatan karyawan (Saks, 2006). Tantangan digitalisasi menuntut organisasi untuk merancang strategi engagement yang inovatif dan adaptif. Kurangnya pemahaman terhadap karakteristik karyawan di era digital dapat memperburuk kondisi keterikatan kerja. Organisasi perlu mengintegrasikan teknologi dengan pendekatan human-centered dalam pengelolaan SDM. Strategi employee engagement harus mampu menjawab tantangan fleksibilitas, keseimbangan kerja, dan makna kerja. Pendekatan yang tepat akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Oleh karena itu, kajian mengenai employee engagement di era digital menjadi penting untuk memberikan gambaran komprehensif bagi organisasi modern.

TINJAUAN LITERATUR

Employee Engagement

Employee engagement merupakan konsep penting dalam kajian perilaku organisasi karena berkaitan langsung dengan sikap, motivasi, dan keterlibatan karyawan dalam bekerja. Macey dan Schneider (2008) menjelaskan employee

engagement sebagai kondisi psikologis positif yang mencerminkan energi, dedikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, fokus, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi tersebut membuat karyawan bersedia memberikan usaha lebih dari tuntutan pekerjaan formal. Saks (2006) menyatakan bahwa employee engagement berhubungan erat dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja individu. Employee engagement tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh kebijakan dan praktik organisasi. Peran pimpinan menjadi krusial dalam membangun hubungan kerja yang suportif dan partisipatif. Lingkungan kerja yang memberikan kejelasan peran dan pengakuan atas kontribusi karyawan mampu meningkatkan engagement secara signifikan. Oleh karena itu, employee engagement dipandang sebagai aset strategis organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang.

Konsep employee engagement juga dipahami sebagai hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi. Kahn (1990) menyebutkan bahwa keterikatan karyawan muncul ketika individu merasa aman secara psikologis, bermakna, dan memiliki sumber daya yang memadai dalam bekerja. Rasa aman memungkinkan karyawan mengekspresikan diri tanpa takut akan konsekuensi negatif. Makna kerja memberikan alasan emosional bagi karyawan untuk terlibat secara penuh. Sumber daya yang cukup mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Ketika ketiga kondisi tersebut terpenuhi, tingkat employee engagement cenderung meningkat. Organisasi yang gagal memenuhi kondisi ini berisiko menghadapi disengagement. Disengagement dapat muncul dalam bentuk kurangnya inisiatif dan rendahnya komitmen kerja. Kondisi tersebut berdampak langsung pada efektivitas organisasi. Employee engagement dengan demikian tidak dapat dipandang sebagai tanggung jawab individu semata. Pendekatan sistemik dari organisasi diperlukan untuk menciptakan keterikatan yang berkelanjutan.

Employee engagement dalam konteks modern mengalami perluasan makna seiring dengan perubahan cara kerja. Perkembangan teknologi digital mengubah pola komunikasi dan interaksi antara karyawan dan organisasi. Schaufeli et al. (2002) menegaskan bahwa engagement mencakup dimensi vigor, dedication, dan absorption yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja digital. Karyawan di era digital dituntut untuk tetap terlibat meskipun bekerja secara jarak jauh atau hybrid. Tantangan muncul ketika interaksi tatap muka berkurang dan digantikan oleh komunikasi virtual. Kondisi ini berpotensi menurunkan kedekatan emosional antara karyawan dan organisasi. Employee engagement tetap dapat dipertahankan melalui desain kerja yang jelas dan dukungan teknologi yang memadai. Pemanfaatan platform digital yang mendukung kolaborasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Keterbukaan informasi dan komunikasi dua arah menjadi faktor penting dalam konteks ini. Organisasi perlu memahami bahwa engagement tidak hilang di era digital, tetapi berubah bentuk. Penyesuaian strategi menjadi kunci dalam menjaga keterikatan karyawan.

Era Digital dan Lingkungan Kerja Modern

Era digital ditandai dengan integrasi teknologi informasi dan komunikasi dalam hampir seluruh aspek pekerjaan. Transformasi digital mengubah cara organisasi menjalankan proses bisnis dan mengelola tenaga kerja. Lingkungan kerja

modern menjadi lebih fleksibel dengan adanya sistem kerja jarak jauh dan hybrid. Perubahan ini memberikan kebebasan bagi karyawan dalam mengatur waktu dan tempat kerja. Fleksibilitas tersebut sering dianggap sebagai faktor yang meningkatkan kepuasan dan keseimbangan kehidupan kerja. Namun, kondisi tersebut juga membawa tantangan baru dalam pengelolaan karyawan. Batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur. Karyawan sering mengalami tuntutan kerja yang terus-menerus akibat konektivitas digital. Situasi ini dapat memicu kelelahan kerja jika tidak dikelola dengan baik. Lingkungan kerja modern menuntut organisasi untuk menyeimbangkan fleksibilitas dengan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan yang tepat diperlukan agar perubahan digital memberikan dampak positif.

Lingkungan kerja modern juga memengaruhi cara karyawan membangun hubungan sosial di tempat kerja. Interaksi virtual menggantikan sebagian besar komunikasi tatap muka. Kondisi ini berpotensi mengurangi rasa kebersamaan dan identitas kolektif karyawan. Menurut Golden et al. (2008), keterbatasan interaksi sosial dapat menurunkan keterikatan emosional terhadap organisasi. Hubungan kerja yang kurang erat dapat memengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan. Organisasi perlu menciptakan mekanisme yang mendorong interaksi sosial meskipun secara daring. Aktivitas virtual yang bersifat kolaboratif dapat membantu menjaga hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja modern menuntut pendekatan baru dalam membangun budaya organisasi. Budaya kerja perlu dikomunikasikan secara konsisten melalui berbagai media digital. Kepemimpinan yang adaptif menjadi faktor penting dalam menjaga kohesi tim. Lingkungan kerja digital yang inklusif mampu mendukung keterlibatan karyawan secara berkelanjutan.

Perubahan lingkungan kerja juga memengaruhi ekspektasi karyawan terhadap organisasi. Karyawan modern cenderung mengharapkan transparansi, fleksibilitas, dan dukungan pengembangan diri. Ekspektasi tersebut menjadi bagian dari pengalaman kerja secara keseluruhan. Pengalaman kerja yang positif dapat meningkatkan employee engagement secara signifikan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas kerja dapat menurunkan keterikatan. Organisasi perlu memahami karakteristik tenaga kerja di era digital. Generasi muda cenderung lebih adaptif terhadap teknologi namun memiliki tuntutan tinggi terhadap makna kerja. Lingkungan kerja yang monoton berpotensi menurunkan motivasi. Perancangan pekerjaan yang menantang dan relevan menjadi penting. Teknologi dapat dimanfaatkan untuk memperkaya pengalaman kerja karyawan. Lingkungan kerja modern yang dikelola dengan baik dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, era digital menuntut organisasi untuk berinovasi dalam pengelolaan SDM

REVIEW ARTIKEL RELEVAN

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun 10 penelitian yang digunakan peneliti sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan pada Research Review (2025) yang berjudul *"Employee Engagement in the Digital Era"* menemukan bahwa employee engagement dipengaruhi oleh kepemimpinan adaptif, pemanfaatan teknologi,

- dan budaya kerja yang suportif. Studi ini menekankan bahwa transformasi digital menuntut perubahan kepemimpinan dan nilai organisasi, namun masih bersifat tinjauan umum tanpa membahas strategi implementatif secara spesifik.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Firdaus dan Anindita (2024) berjudul "*The Impact of Flexible Work Arrangement and Digital Workplace on Job Performance*" menunjukkan bahwa flexible work arrangement dan digital workplace berpengaruh positif terhadap job performance dengan employee satisfaction sebagai mediator. Namun, penelitian ini belum mengkaji employee engagement secara menyeluruh sebagai strategi organisasi.
 3. Penelitian yang dilakukan oleh Van Zoonen (2023) berjudul "*Social Media Use, Work Boundary Management, and Employee Engagement*" menemukan bahwa komunikasi kerja melalui media sosial dan manajemen batas kerjapribadi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement, namun belum membahasnya secara holistik dalam konteks strategi organisasi digital.
 4. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2023) berjudul "*Employee Engagement, Work from Home, and Digital Learning Orientation*" menemukan bahwa employee engagement berpengaruh positif terhadap outcome kerja karyawan dalam sistem work from home (WFH), terutama ketika didukung oleh orientasi pembelajaran digital. Namun, penelitian ini masih terbatas pada konteks WFH dan belum membahas transformasi sistem kerja digital secara lebih luas.
 5. Penelitian yang dilakukan oleh Madan et al. (2020) berjudul "*Employee Engagement in the Post-Covid-19 Work Environment*" menjelaskan bahwa perubahan pola kerja pasca pandemi Covid-19 menuntut organisasi untuk mengembangkan model baru dalam menjaga employee engagement pada kerja jarak jauh. Namun, penelitian ini lebih berfokus pada dampak pandemi dan belum mengkaji transformasi digital sebagai proses jangka panjang.
 6. Penelitian yang dilakukan oleh British Workers Study (2021) berjudul "*Remote Working and Employee Engagement*" menemukan bahwa kerja jarak jauh memengaruhi employee engagement dari aspek psikologis dan sosial yang sangat bergantung pada dukungan organisasi. Namun, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada pekerja di Inggris, sehingga konteks penelitiannya masih terbatas.
 7. Penelitian yang dilakukan oleh Bulinska-Stangrecka dan Iddagoda (2022) berjudul "*The Role of Employee Engagement in High-Performance Work Practices and Employee Performance*" membahas peran *employee engagement* sebagai variabel mediasi antara praktik kerja berkinerja tinggi dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini lebih berfokus pada praktik sumber daya manusia berperforma tinggi dan belum secara spesifik membahas pengaruh era digital terhadap *employee engagement*.
 8. Penelitian yang dilakukan oleh Bilderback (2024) berjudul "*Always-On Work Culture, Workplace Social Media, and Employee Engagement*" membahas pengaruh budaya kerja "*always-on*" dan penggunaan media sosial kerja terhadap fokus kognitif dan *employee engagement*. Namun, penelitian ini lebih berfokus pada aspek kognitif dan penggunaan media sosial kerja sehingga belum membahas secara luas dampaknya terhadap transformasi organisasi secara keseluruhan.

9. Penelitian yang dilakukan dalam Digital Transformation Study (2025) berjudul *“The Impact of Digital Transformation on Employee Engagement and Organizational Commitment”* menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh langsung terhadap employee engagement dan komitmen organisasi. Hasil ini menegaskan bahwa teknologi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memperkuat hubungan karyawan dengan organisasi, sehingga komitmen organisasi digunakan sebagai variabel pendukung dalam penelitian ini.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Nuro et al. (2025) berjudul *“Digital Reward Systems and Employee Engagement in the Era of Digital Work”* menemukan bahwa sistem reward digital berpengaruh signifikan terhadap peningkatan employee engagement. Temuan ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam sistem penghargaan menjadi strategi penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan di era digital. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian ini menempatkan keterlibatan karyawan sebagai variabel utama

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review (SLR)* dengan tujuan mengkaji konsep, tantangan, dan strategi employee engagement di era digital dalam lingkungan kerja modern. Data diperoleh dari artikel jurnal nasional dan internasional terbitan 2020–2025 yang relevan dengan keterikatan karyawan dalam konteks transformasi digital. Proses penelitian meliputi identifikasi, seleksi, analisis, dan sintesis literatur secara sistematis dengan menggunakan sumber ilmiah yang kredibel, yang selanjutnya menjadi dasar pembahasan dan penarikan simpulan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian teori dan hasil telaah terhadap sepuluh artikel jurnal yang relevan, pembahasan difokuskan pada analisis hubungan employee engagement dengan lingkungan kerja digital, tantangan yang dihadapi organisasi modern, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan keterikatan karyawan. Employee engagement dalam lingkungan kerja digital mengalami perubahan karakteristik seiring dengan berkembangnya teknologi dan sistem kerja fleksibel. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa keterikatan karyawan tidak lagi hanya ditentukan oleh kehadiran fisik di tempat kerja. Employee engagement kini lebih dipengaruhi oleh kualitas komunikasi, dukungan organisasi, dan pengalaman kerja digital yang dirasakan karyawan. Setiawan (2023) menemukan bahwa employee engagement tetap dapat terjaga pada sistem kerja work from home apabila organisasi menyediakan dukungan pembelajaran digital yang memadai. Karyawan yang merasa difasilitasi dalam pengembangan kompetensi cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja digital memungkinkan karyawan untuk bekerja secara mandiri namun tetap terhubung dengan tim. Kondisi ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Namun, kurangnya interaksi langsung berpotensi menurunkan kedekatan emosional dengan organisasi. Peran manajemen menjadi penting dalam menjaga hubungan kerja yang bermakna. Keterikatan karyawan di era digital

memerlukan pendekatan yang lebih personal dan adaptif. Employee engagement tetap relevan sebagai indikator kesehatan organisasi di lingkungan kerja modern.

Hasil penelitian Firdaus dan Anindita (2024) menunjukkan bahwa digital workplace yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Sistem kerja fleksibel memberikan ruang bagi karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini berdampak positif terhadap motivasi dan komitmen kerja. Lingkungan kerja digital juga mempercepat proses kerja dan kolaborasi lintas tim. Karyawan merasa lebih efisien ketika teknologi mendukung aktivitas kerja sehari-hari. Namun, efektivitas tersebut sangat bergantung pada kesiapan organisasi dalam mengelola perubahan. Organisasi yang kurang memberikan arahan dan dukungan berisiko mengalami penurunan engagement. Pengalaman kerja digital yang positif menjadi faktor kunci dalam membangun keterikatan karyawan. Employee engagement dalam konteks ini tidak hanya berkaitan dengan teknologi, tetapi juga dengan budaya kerja yang diterapkan. Lingkungan kerja digital yang sehat mampu memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi.

Tantangan Employee Engagement di Era Digital

Era digital menghadirkan berbagai tantangan yang dapat memengaruhi employee engagement secara signifikan. Hasil kajian Madan et al. (2020) menunjukkan bahwa kerja jarak jauh berpotensi menimbulkan kelelahan mental akibat keterhubungan kerja yang terus-menerus. Karyawan sering mengalami kesulitan dalam memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi. Kondisi ini dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja. Van Zoonen menegaskan bahwa manajemen batas kerja dan kehidupan pribadi menjadi isu penting dalam lingkungan kerja digital. Komunikasi kerja melalui media sosial dapat meningkatkan engagement, namun juga berisiko menciptakan tekanan kerja tambahan. Budaya kerja “always-on” berdampak pada fokus dan konsentrasi karyawan (Bilderback, 2024). Karyawan yang merasa terus diawasi cenderung mengalami penurunan motivasi. Tantangan ini menunjukkan bahwa digitalisasi tidak selalu berdampak positif. Pengelolaan yang kurang tepat dapat melemahkan employee engagement. Oleh karena itu, tantangan digital perlu dipahami secara komprehensif oleh organisasi.

Isolasi sosial juga menjadi tantangan utama dalam menjaga keterikatan karyawan di era digital. Studi kualitatif terhadap pekerja Inggris menunjukkan bahwa kurangnya interaksi sosial dapat mengurangi rasa kebersamaan dan identitas organisasi. Karyawan yang jarang berinteraksi langsung berisiko merasa terasing dari tim kerja. Kondisi ini berdampak pada menurunnya keterlibatan emosional terhadap organisasi. Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja menjadi semakin penting dalam konteks ini. Organisasi perlu menciptakan ruang interaksi virtual yang mendorong kolaborasi. Tantangan lainnya berkaitan dengan kesenjangan kompetensi digital. Karyawan yang kurang siap secara teknologi cenderung merasa tertekan dan tidak percaya diri. Situasi ini dapat menurunkan engagement dan kinerja kerja. Tantangan employee engagement di era digital bersifat multidimensional. Pendekatan yang holistik diperlukan untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut.

Strategi Meningkatkan Employee Engagement di Lingkungan Kerja Model

Strategi peningkatan employee engagement di era digital perlu disesuaikan dengan karakteristik lingkungan kerja modern. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif memiliki peran sentral dalam membangun keterikatan karyawan. Pemimpin yang komunikatif dan responsif mampu menciptakan rasa aman bagi karyawan. Dukungan yang konsisten dari atasan meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan. Bulinska-Stangrecka dan IdAgoda menegaskan bahwa praktik kerja berkinerja tinggi berdampak positif terhadap employee engagement. Strategi ini mencakup kejelasan peran, umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Fleksibilitas kerja juga menjadi strategi penting dalam lingkungan kerja modern. Karyawan yang diberi kepercayaan dalam mengatur waktu kerja menunjukkan tingkat engagement yang lebih tinggi. Strategi engagement perlu menempatkan karyawan sebagai pusat kebijakan organisasi. Pendekatan yang manusiawi menjadi kunci keberhasilan pengelolaan SDM digital. Employee engagement dapat ditingkatkan melalui kombinasi kepemimpinan dan sistem kerja yang mendukung.

Pemanfaatan teknologi secara strategis juga berperan dalam meningkatkan employee engagement. Platform kolaborasi digital memungkinkan komunikasi yang lebih efektif antar karyawan. Teknologi dapat digunakan untuk memfasilitasi pembelajaran dan pengembangan kompetensi. Nuro et al. (2025) menunjukkan bahwa sistem reward digital mampu meningkatkan motivasi dan keterikatan karyawan. Penghargaan yang transparan dan berbasis kinerja meningkatkan rasa dihargai. Transformasi digital yang terencana berdampak positif terhadap employee engagement dan komitmen organisasi. Namun, teknologi perlu digunakan secara bijak agar tidak membebani karyawan. Kebijakan organisasi harus memperhatikan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan. Evaluasi berkala diperlukan untuk memastikan efektivitas strategi engagement. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan meningkatkan rasa memiliki. Strategi employee engagement yang berkelanjutan akan mendukung kinerja organisasi di era digital.

KESIMPULAN

Employee engagement terbukti menjadi faktor strategis dalam menjaga keberlangsungan organisasi di era digital yang ditandai dengan perubahan pola kerja dan penggunaan teknologi secara intensif. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa keterikatan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja digital yang dibangun organisasi. Lingkungan kerja yang didukung teknologi kolaboratif mampu meningkatkan efisiensi dan keterlibatan kerja karyawan. Kepemimpinan adaptif berperan penting dalam menciptakan rasa aman, kepercayaan, dan dukungan psikologis bagi karyawan. Fleksibilitas kerja memberikan ruang bagi karyawan untuk mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sistem reward digital yang transparan dan adil mampu meningkatkan motivasi serta rasa dihargai. Employee engagement yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja dan komitmen karyawan. Tantangan digital seperti beban kerja berlebih dan isolasi sosial dapat diminimalkan melalui strategi pengelolaan SDM yang tepat. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan digital memiliki peluang lebih besar

dalam mempertahankan karyawan. Employee engagement menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas lingkungan kerja modern.

Kajian ini juga menegaskan bahwa pengelolaan employee engagement di era digital memerlukan pendekatan yang terintegrasi antara teknologi dan aspek kemanusiaan. Strategi organisasi tidak dapat hanya berfokus pada pemanfaatan teknologi tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawan. Keterikatan karyawan muncul ketika teknologi digunakan sebagai alat pendukung, bukan sebagai sumber tekanan kerja. Peran manajemen sangat menentukan dalam mengarahkan transformasi digital agar selaras dengan kebutuhan karyawan. Employee engagement berfungsi sebagai jembatan antara transformasi digital dan keberhasilan organisasi. Organisasi perlu secara berkelanjutan mengevaluasi kebijakan kerja digital yang diterapkan. Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Lingkungan kerja modern yang sehat mendorong terciptanya hubungan kerja yang positif dan produktif. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang strategi employee engagement di era digital. Pengembangan kajian lanjutan dapat dilakukan dengan pendekatan empiris untuk memperkuat temuan konseptual yang telah disusun.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bulińska-Stangrecka, H., Bagieńska, A., & Iddagoda, Y. A. (2021). The mediating role of social media in the relationship between perceived leadership support and employee engagement in banking.
- Firdaus, R., & Anindita, R. (2024). The effect of flexible work arrangement and digital workplace on job performance mediated by employee satisfaction. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 88–101.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412–1421.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30.
- Madan, M. S., Prasad, K. D. V., & Rao, M. (2020). Future of remote employee engagement after COVID-19 disruption. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(9), 1943–1952.
- Nuro, M. A., Rahman, A., & Putri, L. R. (2023). Digital reward systems and employee engagement: Evidence from service organizations. *Journal of Human Resource Management Research*, 11(2), 97–109.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Setiawan, I. (2023). The effect of employee engagement on employee performance in work from home settings. *Enrichment: Journal of Management*, 13(2), 456–468.
- Van Zoonen, W., Verhoeven, J. W. M., & Vliegenthart, R. (2017). How employees use social media to communicate with coworkers. *Journal of Business and Psychology*, 32(6), 689–703.
- Wardani, P. I., Handayani, T., & Suciningtyas, S. (2022). Work engagement and turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(2), 145–158.
- Zhang, Y., Li, S., & Chen, H. (2022). Digital transformation and employee engagement: The role of organizational support. *Journal of Organizational Change Management*, 35(5), 821–8