

**ANTECEDENTS OF EMPLOYEE ENGAGEMENT IN COMPANIES IN THE
SUDIRMAN CENTRAL BUSINESS DISTRICT REGION**

**ANTESEDEN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PERUSAHAAN
DIKAWASAN SUDIRMAN CENTRAL BUSINESS DISTRICT**

Anita Febriyanti¹, Medina Nilasari², Dita Oki Berliyanti³

Universitas Trisakti^{1,2,3}

122012311033@std.trisakti.ac.id¹, medina@trisakti.ac.id², dita.oki@trisakti.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of Artificial Intelligence (AI) and New Ways of Working (NWoW) on Employee Engagement (EE) with leadership as a mediator in companies located in the Sudirman Central Business District. The method used is descriptive analytical with a quantitative approach, where data is collected through questionnaires distributed to respondents. The results show that AI has a positive and significant impact on both leadership and EE. Additionally, NWoW also positively influences leadership and EE. Leadership is proven to play a significant mediating role between AI and EE, as well as between NWoW and EE. Therefore, the effective implementation of AI and NWoW can enhance employee engagement through improved leadership quality. This research emphasizes the importance of integrating technology and new working methods to create a productive and competitive work environment.

Keywords: Artificial Intelligence, Employee Engagement, Leadership, New Ways of Working.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Artificial Intelligence (AI) dan New Ways of Working (NWoW) terhadap Employee Engagement (EE) dengan mediasi Leadership di perusahaan kawasan Sudirman Central Business District. Metode yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa AI memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Leadership dan EE. Selain itu, NWoW juga berpengaruh positif terhadap Leadership dan EE. Leadership terbukti berperan sebagai mediator yang signifikan antara AI dan EE, serta antara NWoW dan EE. Dengan demikian, penerapan AI dan NWoW yang baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan melalui peningkatan kualitas kepemimpinan. Penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi teknologi dan cara kerja baru dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing.

Kata Kunci: Artificial Intelligence, Employee Engagement, Leadership, New Ways of Working.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi, terutama dalam bidang Artificial Intelligence (AI), telah mengubah cara kerja dan kepemimpinan dalam organisasi modern. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa integrasi AI dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Henderson et al., 2021; Sharma & Liu, 2022). Misalnya, penelitian oleh Chen & Rodriguez (2022) mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memperkuat hubungan antara AI dan keterikatan karyawan. Namun, meskipun beberapa studi menunjukkan dampak positif, terdapat juga penelitian yang

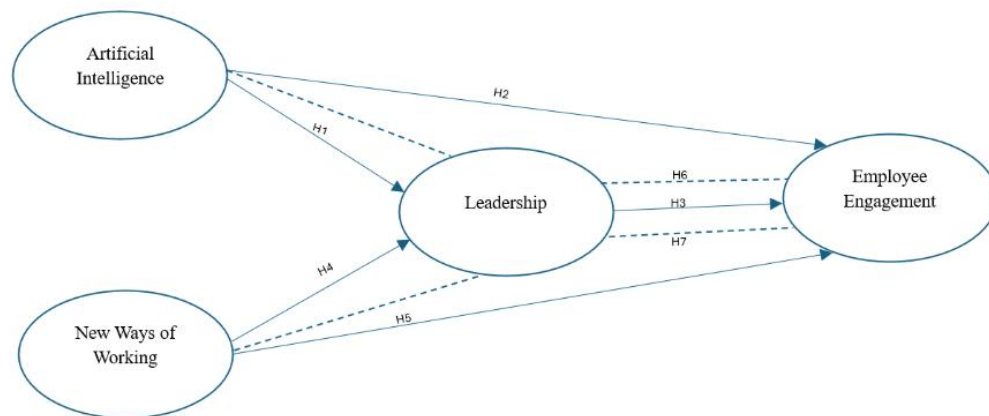
mengemukakan bahwa penggunaan teknologi canggih tidak selalu berujung pada peningkatan keterikatan (Lager & Milojkovic, 2018; Santos & Jonsson, 2020).

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun telah ada banyak penelitian mengenai AI dan kepemimpinan, kurangnya bukti empiris yang menghubungkan AI, kepemimpinan, dan keterikatan di Jakarta masih menjadi tantangan. Penelitian yang ada cenderung bersifat umum dan tidak mempertimbangkan dinamika spesifik dari lingkungan kerja di SCBD. Bagaimana AI dan New Ways of Working (NWoW) mempengaruhi

keterikatan karyawan, serta peran kepemimpinan dalam mediasi hubungan tersebut. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa kepemimpinan yang adaptif dan inklusif dapat memperkuat hubungan antara AI dan keterikatan karyawan. Solusi yang akan diusulkan dalam penelitian ini adalah pendekatan berbasis penelitian kuantitatif untuk mengeksplorasi pengaruh AI dan NWoW terhadap keterikatan karyawan, dengan kepemimpinan sebagai variabel mediasi. Dengan menggunakan metode survei, data akan dikumpulkan dari

karyawan di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di kawasan Sudirman Central Business District.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh AI dan NWoW terhadap keterikatan karyawan, serta memahami peran kepemimpinan dalam proses tersebut. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi konkret bagi perusahaan dalam mengelola perubahan dan meningkatkan keterikatan karyawan di era digital.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskripsi analitik dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada AI, NWoW sebagai variabel yang berpengaruh terhadap EE dengan mediasi Leadership. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Untuk dapat menganalisis pengaruh Artificial Intelligence dan New Ways of Working terhadap employee engagement dengan mediasinya leadership, metode kuantitatif dalam penyebaran kuesioner kepada 488 karyawan.

Terdapat empat variable yang diukur. Variabel independent penelitian ini Artificial Intelligence (AI) dan New

Ways of Working (NWoW), Variabel dependen penelitian ini yaitu Employee Engagement (EE) dan variable moderator dalam penelitian ini yaitu Leadership. Skala pengukuran penelitian ini secara interval dengan menggunakan skala Likert. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di perusahaan provider. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data cross sectional dimana data yang dikumpulkan 259. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara non probability sampling dengan penentuan sampel secara acak tetapi sesuai dengan kriteria penelitian ini.

Dalam penelitian ini, pendekatan non-probability sampling menggunakan purposive sampling, dimana purposive sampling merupakan strategi pemungutan sampel dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai suatu kriteria dalam memilih populasi agar cocok dalam memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Purposive sampling adalah teknik pemungutan sampel dalam penelitian ini, dimana metodenya berkaitan dengan kriteria saran-saran tertentu. Dalam memperkirakan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengukuran sampel yang diperoleh Slovin. Rumus tersebut digunakan dalam mengestimasi jumlah sampel dari populasi sebanyak 488 orang (Sugiyono, 2018). Berdasarkan rumus Slovin, jumlah sampel penelitian adalah: Rumus Slovin: $n = N / (1 + (N \times e^2))$.

Keterangan:

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

Sehingga perhitungannya ialah:

$$n = N / (1 + (N \times e^2)).$$

$$n = 488 / 1 + (488 \times 0,052)$$

$$n = 488 / 1 + (488 \times 0,0025)$$

$$n = 488 / 2,22 = 219$$

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel tersebut maka diketahui jumlah sampel pada penelitian ini minimal 219 orang yang akan dijadikan responden. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 259 responden.

Uji Validitas

Uji validitas mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur mampu secara akurat merepresentasikan apa yang seharusnya diukur, sehingga memastikan hasil penelitian relevan dan tepat sasaran (Hair et al., 2014). Mengidentifikasi valid atau tidaknya setiap item pernyataan dapat diukur sesuai dengan pedoman berikut:

Tabel 1. Pedoman untuk mengidentifikasi factor loadings yang signifikan berdasarkan ukuran sampel

<i>Factor loading</i>	Ukuran sampel yang diperlukan
0,30	350
0,35	250
0,40	200
0,45	150
0,50	120
0,55	100
0,60	85
0,65	70
0,70	60
0,75	50

Sumber: Hair et al., (2019)

Jika factor loading yang dihasilkan > factor loading pada tabel, sehingga dalam penelitian ini dilakukan pra uji untuk 50 sampel, sesuai dengan standar minimal pada tabel pedoman untuk mengidentifikasi factor loadings yang

signifikan berdasarkan ukuran sampel, dengan kesimpulan jika factor loading yang dihasilkan > 0,75 maka item pernyataan valid. Perbandingan total pernyataan sebelum dan setelah

dilakukan uji validitas diterangkan pada tabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	CR	Kesimpulan
Artificial Intelligence	0.999	Reliabel
New Ways of Working	0.977	Reliabel
Leadership	0.991	Reliabel
Employee Engagement	0.928	Reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Penelitian ini mengungkapkan hubungan yang signifikan antara Artificial Intelligence (AI) dan New Ways of Working (NWoW) terhadap Leadership dan Employee Engagement. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa penerapan AI berkontribusi positif terhadap kepemimpinan, sedangkan NWoW berpengaruh langsung pada keterlibatan karyawan. Temuan ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan, di mana AI diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kepemimpinan melalui data yang lebih akurat dan wawasan berbasis bukti.

Salah satu alasan mengapa AI dapat meningkatkan kepemimpinan adalah kemampuannya untuk menyediakan analisis data mendalam, memungkinkan pemimpin untuk membuat keputusan yang lebih strategis. Penelitian oleh Brynjolfsson dan McAfee (2016) mendukung hal ini, menyatakan bahwa pemimpin yang memanfaatkan teknologi untuk memahami kebutuhan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih responsif. Namun, tantangan muncul dalam mempertahankan hubungan interpersonal di tengah otomatisasi, yang memerlukan pemimpin untuk mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka agar tetap relevan.

Dari segi NWoW, fleksibilitas dalam cara kerja, seperti kerja jarak jauh dan pengaturan waktu yang fleksibel,

terbukti meningkatkan keterlibatan karyawan. Temuan ini mengonfirmasi hasil penelitian sebelumnya oleh Gajendran dan Harrison (2016), yang menunjukkan bahwa otonomi dalam cara kerja dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi. Meskipun NWoW berpengaruh positif pada Employee Engagement, pengaruh Leadership tidak berfungsi sebagai mediator yang signifikan, menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dapat diperoleh melalui faktor lain, seperti lingkungan kerja yang mendukung dan teknologi yang efisien.

Kelebihan dari penelitian ini adalah penggunaan metodologi yang kuat dan relevansi topik yang tinggi dalam konteks organisasi saat ini. Namun, penelitian ini juga memiliki kekurangan, seperti batasan sampel yang mungkin tidak mewakili seluruh populasi dan potensi bias dalam pengumpulan data.

Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan temuan yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik dan penerapan teknologi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Namun, terdapat perbedaan dalam hal mediasi, di mana penelitian sebelumnya lebih menekankan pada peran kepemimpinan sebagai mediator dalam hubungan ini.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah pentingnya organisasi untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang adaptif dan

responsif terhadap perubahan teknologi dan cara kerja baru. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur tentang kepemimpinan dan keterlibatan karyawan dalam era digital, sedangkan secara praktis, organisasi dapat memanfaatkan temuan ini untuk merancang program pelatihan yang mendukung pemimpin dalam menggunakan AI dan NWoW secara efektif. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan teori dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan untuk menganalisis antecedent Employee Engagement yang dimediasi oleh Leadership Karyawan di perusahaan yang berlokasi di Sudirman Central Business District, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penggunaan Artificial Intelligence terhadap Leadership dan Employee Engagement. Semakin optimal penggunaan Artificial Intelligence, semakin tinggi kualitas Leadership dan tingkat Employee Engagement yang dicapai. Selain itu, penerapan New Ways of Working juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Leadership dan Employee Engagement. Dengan meningkatnya kualitas Leadership, Employee Engagement pun akan meningkat. Mediasi Leadership terbukti berperan penting dalam hubungan antara kedua variabel independen dan Employee Engagement, sehingga menunjukkan bahwa peningkatan Leadership menjadi kunci dalam memanfaatkan Artificial Intelligence dan New Ways of Working untuk mencapai tingkat Employee Engagement yang lebih baik.

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah agar peneliti melakukan studi lebih lanjut tentang pengaruh Artificial Intelligence dan New Ways of Working terhadap Leadership serta Employee Engagement di berbagai perusahaan atau industri lain dengan demografi yang lebih luas, seperti sektor oil & gas, consumer goods, dan mining. Selain itu, penelitian mendatang juga dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain, seperti kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota tim, niat keluar karyawan, kepuasan kerja, atau disiplin kerja. Variabel-variabel ini dapat diambil dari dimensi yang ada pada manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh hasil yang lebih optimal. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk mengubah variabel yang digunakan, baik variabel dependen, intervening, maupun independen, seperti yang telah dilakukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, S., Bhatti, Z.A., Hussain, S., & Ahmad, S. (2020). Transformational leadership and creativity: The moderating role of artificial intelligence. *Journal of Business Research*, 117, 623–630. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.07.047> Google ScholarCrossref
- Ali, M., Lodhi, S. A., Raza, B., & Ali, W. (2018). Examining the impact of managerial coaching on employee job performance: Mediating role of work engagement, leader-member-exchange quality, Leadership, and turnover intentions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 12(1), 253-282.
- Ali, Z., Bashir, M., & Mehreen, A.

- (2019). Managing Organizational Effectiveness through Talent Management and Career Development: The Mediating Role of Employee Engagement. *Journal of Management Sciences*, 6(1), 62-78.
- Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Arianti, W., Hubels, M., & Puspitawati, H. (2020). The Influence of Leadership Factors on Employee Engagement at Perwiratama Group. *Journal of Management Theory and Application*, 13(1), 31-48.
- Arjana, D. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). The Role of Work Motivation as Mediating Variable on the Relationship Between Career Development and Employee Performance: an Emperical Investigation at a 5-Star Hotel in Bali, Indonesia.
- Ashraf, T., & Siddiqui, D. A. (2020). The Impact of Employee Engagement on Employee Retention: The Role of Psychological Capital, Control at Work, General Well-Being, and Leadership. *Control at Work, General Well-Being, and Leadership* (August 29, 2020).
- Awan, S. H., Habib, N., Shoaib Akhtar, C., & Naveed, S. (2020). Effectiveness of Performance Management System for Employce Performance Through Engagement. *SAGE Open*, 10(4), 2158244020969383.
- Bass BM (1990) From transactional to transformational leadership: learning to share the vision. *Org Dyn* 18(3):19–31[https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S) Google ScholarCrossref
- Bayrak, A., Uysal, S. D., & Turke, F. (2020). Artificial intelligence and transformational leadership: Enablers and barriers. *Journal of Business Research*, 116, 41–50. Google Scholar
- Brock, Jürgen Kai-Uwe, and Florian Von Wangenheim. "Demystifying AI: What digital transformation leaders can teach you about realistic artificial intelligence." *California Management Review* 61.4 (2019): 110–134. <https://doi.org/10.1177/1536504219865226> Google ScholarCrossref
- Bulińska-Stangrecka, H., & Iddagoda, Y. A. (2020). The Relationship Between Inter-organizational Trust and Employee Engagement and Performance.
- Chaudhry, N. I., Jariko, M. A., Mushtaque, T., Mahesar, H. A., & Ghani, Z. (2017). Impact of Working Environment and Training & Development on Organization Performance through Mediating Role of Employee Engagement and Leadership. *European Journal of Training and Development Studies*, 4(2), 33-48.
- Chen, L., & Rodriguez, M. (2022). Leadership and AI Transformation. *Journal of Digital Management*, 45(2), 112-129.
- Chovarda, M., & Theriou, G. (2021). The Impact of Training & Development on Work Engagement: A Study in The Banking Sector.
- Erskine-Sackey, S. (2021). Impact of Staff Training and Development on Employee Performance: The Moderating Role of Work Engagement. *Global Journal of Management And Business*

- Research.
- Erwin, S., Rahmat, S. T. Y., Angga, N. D., & Semerdanta, P. (2019). Transformational leadership style and work life balance: The effect on employee satisfaction through employee engagement. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 91(7), 310–318. Google Scholar
- Henderson, R., et al. (2021). Artificial Intelligence in Organizational Context. *Technology & Innovation Research*, 38(4), 67-85.
- Ilmanova, A., & Raz, A. (2019). Artificial Intelligence and Human Resource Development: A Transformational Leadership Perspective. In *Proceedings of the 14th International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management & Organizational Learning* (pp. 267–274). Academic Conferences International Limited. Google Scholar
- Kim, S., et al. (2021). Employee Engagement in Digital Era. *International Journal of Human-Computer Studies*, 52(3), 201-218.
- Kutsyuruba, B., Brudney, J. L., Wright, C. V., & Ebrahim, N. (2019). Artificial intelligence and leadership: Implications for transformational leadership. *Public Performance & Management Review*, 42(3), 612–635. Google Scholar
- Parry, K.W., Wei, Q., Lee, S.M., Wang, Y., & Huang, Y. (2020). Leadership in the age of artificial intelligence: A review and agenda for future research. *Leadership Quarterly*, 31(1), 101–128. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101317> Google Scholar
- Peifer, Yannick, Tim Jeske, and Sven Hille. "Artificial Intelligence and its Impact on Leaders and Leadership." *Procedia Computer Science* 200 (2022): 1024–1030. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.301> Google ScholarCrossref
- Rahim, M. A., & Ullah, M. B. (2020). Artificial Intelligence in Leadership: Implications for the Future of Work. *Digital Transformation for a Sustainable Society in the 21st Century*, 1–20. Google Scholar
- Russell, S. J., & Norvig, P. (2010). *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall. Google Scholar
- Sharma, P., & Liu, W. (2022). Digital Leadership Strategies. *Strategic Management Quarterly*, 29(1), 45-63.
- Siagian Sondang, P. (2015). *Human Resource Management* Jakarta. Bumi Aksara Publisher.
- Sorenson, S. (2013). *How Employee Engagement Drives Growth*. *Gallup Business Journal*, 1, 1-4.
- Sugianingrat, I. A. P. W., Widyawati, S. R., da Costa, C. A. de J., Ximenes, M., Piedade, S. D. R., & Sarmawa, W. G. (2019). The employee engagement and EE as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Sugiyono, D. (2018). *Educational research methods using quantitative, qualitative and R&D approaches*.
- Sunyoto, D. (2015). *Human Resource Management and Development*. Yogyakarta: CAPS.
- Triasti, P., & Purba, C. B. (2021). The Effect of Training and Work Engagement on the Performance of Educational Staff Mercuri Buana University with Work Discipline

- as a Mediation Variable. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 55-60.
- Van Tuin, L., Schaufeli, W. B., & Van den Broeck, A. (2021). Engaging Leadership: Enhancing Work Engagement through Intrinsic Values and Need Satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*.
- Varkkey, B., & Dessler, G. (2018). *Human Resource Management 15th Edition (Revision)*. Pearson Education India New Delhi.
- Vough, H. C., Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2017). Proactivity routines: The role of social processes in how employees self-initiate change. *Human Relations*, 70(10), 1191-1216.
- Wahidin, W., Hamidah, H., Damanik, M. R. M., & Fitria, A. (2020). Transformational Leadership, Training and Their Effects on Employee Engagement of Family Planning Fieldworkers in Indonesia. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 3(3), 69-78.
- Walker, J., et al. (2023). New Ways of Working: AI and Organizational Dynamics. *Journal of Organizational Change*, 41(2), 88-105.
- Widodo, G. H. T., & Wijayanto, A. (2020). The Effect of Training, Employee Engagement, and Coaching on Employee Performance in the Human Capital Division Pt. Bank Danamon Indonesia, Tbk.
- Yoopetch, C., Nimsai, S., & Kongarchapatara, B. (2021). The Effects of Employee Learning, Knowledge, Benefits, and Satisfaction on Employee Performance and Career Growth in the Hospitality Industry. In *Sustainability* (Vol. 13, Issue 8). <https://doi.org/10.3390/su13084101>
- Yuwono, H., Eliyana, A., Buchdadi, A. D., Hamidah, & Jalil, N. I. A. (2023). Triple mediation of attitude to bridge transformational leadership on Employee Engagement. *PLoS ONE*, 18(2 February). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281220>