



## PARTISIPASI DALAM KEGIATAN SPORT DAY TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DI CV RUANG KARYA INDONESIA

Syahrul Saleh \*, Nasywa Ananta, Wilda Ansar

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

\* e-mail: shalehjunior@gmail.com ; Submitted: 17 Mei 2025; Accepted: 16 Juni 2025

Available online: 17 Juni 2025

### Abstrak

Pengabdian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas partisipasi dalam kegiatan sport day terhadap tingkat employee engagement di CV Ruang Karya Indonesia. Sport day merupakan program olahraga bersama yang dilaksanakan secara rutin setiap bulan sebagai bagian dari upaya perusahaan dalam membangun budaya kerja yang sehat dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Pengabdian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 33 karyawan, terdiri dari 18 karyawan yang mengikuti kegiatan sport day (kelompok eksperimen) dan 15 karyawan yang tidak mengikuti (kelompok kontrol). Instrumen yang digunakan adalah skala employee engagement dari Hewitt (2015) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Hasil analisis menggunakan uji independent sample t-test menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan ( $p < 0,05$ ) antara kedua kelompok, dengan tingkat employee engagement yang lebih tinggi pada kelompok yang berpartisipasi dalam kegiatan sport day. Temuan ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam kegiatan olahraga di lingkungan kerja dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan, loyalitas terhadap organisasi, serta motivasi kerja.

**Kata Kunci:** Keterlibatan Karyawan; Kegiatan Olahraga; Kerja

### Abstract

*This study aims to determine the effect of participation in sport day activities on the level of employee engagement at CV Ruang Karya Indonesia. Sport day is a joint sports program that is carried out regularly every month as part of the company's efforts to build a healthy work culture and increase employee engagement. This study used a quantitative approach involving 33 employees, consisting of 18 employees who participated in sport day activities (experimental group) and 15 employees who did not participate (control group). The instrument used is the employee engagement scale from Hewitt (2015) which has been adapted into Indonesian. The results of the analysis using the independent sample t-test showed a significant difference ( $p < 0.05$ ) between the two groups, with a higher level of employee engagement in the group that participated in Sport Day activities. The findings suggest that participation in sports activities in the work environment can increase employees' emotional attachment, loyalty to the organization, and work motivation*

**Keywords:** Employee Engagement; Sport Day; Kerja



## PENDAHULUAN

Mahasiswa perguruan tinggi adalah bagian dari dunia pendidikan yang memiliki peran penting dalam memberikan pengaruh positif kepada masyarakat (Anwar et al., 2019). Mahasiswa juga dikenal sebagai agen perubahan (*Agent of Change*) dan pengawas sosial (*Agent of Social Control*), yang masih dianggap efektif dalam meningkatkan kualitas masyarakat Indonesia (Suharyanto et al., 2016). Lutfia & Rahadi (2020) menyatakan bahwa perguruan tinggi dapat mencetak mahasiswa yang berkompeten melalui kegiatan seperti kuliah kerja praktek atau magang di perusahaan. Menurut Ufia et al., (2024), magang adalah salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan mahasiswa agar siap menghadapi dunia kerja. Melalui program magang, mahasiswa dapat melatih keterampilan diri, baik *soft skill* maupun *hard skill*, serta menerapkan ilmu yang dipelajari di bangku kuliah secara langsung di tempat kerja.

Salah satu perusahaan yang membuka peluang kerja sama dengan perguruan tinggi dalam pelaksanaan program magang adalah CV Ruang Karya Indonesia. CV Ruang Karya Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang desain interior dan konstruksi, yang dikenal melalui merek dagangnya Tiga.Empatbelas®. Perusahaan ini berfokus pada perancangan ruang, pembangunan, dan pembuatan *furniture* yang terintegrasi dengan konsep desain yang fungsional dan estetis. Berdiri sejak tahun 2016 dan berbasis di Makassar, CV Ruang Karya Indonesia telah menangani berbagai proyek residensial dan komersial yang mengutamakan kreativitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaannya (Tiga.Empatbelas, 2014).

Dalam menjalankan usahanya, penting bagi CV Ruang Karya Indonesia untuk membangun *employee engagement* atau keterlibatan karyawan yang kuat. Menurut Schaufeli & Bakker (2004), *employee engagement* adalah keadaan saat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam bekerja. Hewitt (2015) menegaskan bahwa *employee engagement* dapat diwujudkan melalui tiga perilaku kunci, yaitu *say*, *stay*, dan *strive*. Ketiga aspek ini menggambarkan bagaimana keterlibatan karyawan tidak hanya bersifat internal, tetapi juga tercermin dalam tindakan nyata. Pada aspek *say*, karyawan yang *engaged* akan secara aktif menyuarakan pandangan positif mengenai organisasi kepada rekan kerja dan pihak luar seperti kolega. Sementara pada aspek *stay*, mereka menunjukkan komitmen untuk tetap bertahan dan menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang. Adapun pada aspek *strive*, karyawan bersedia memberikan usaha ekstra di luar tugas pokok demi keberhasilan perusahaan.

Di industri kreatif seperti desain dan konstruksi, yang merupakan fokus utama CV Ruang Karya Indonesia, *employee engagement* sangat penting agar ide-ide inovatif dapat terus berkembang dan diterapkan secara optimal. Pernyataan ini didukung oleh hasil temuan Aman (2019) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, terutama dalam kemampuan inovasi perusahaan. Wan et al., (2022) juga menemukan bahwa *employee engagement* memiliki peran penting dalam mendorong inovasi terbuka melalui peningkatan kepercayaan diri dalam berkreasi (*creative self-efficacy*) dan perilaku inovatif. Ketika karyawan merasa terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih percaya diri dan aktif dalam menghasilkan ide-ide baru.

*Employee engagement* juga berperan penting dalam meningkatkan loyalitas dan mencegah *turnover* pada karyawan. Ini sejalan dengan temuan Idrus et al., (2023) yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan, memiliki tingkat kehadiran yang lebih stabil, serta menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Tingginya



*employee engagement* membuat karyawan merasa lebih dihargai, memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaan, serta merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Hal ini pada akhirnya mendorong komitmen jangka panjang dan mengurangi niat untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* bukan hanya merupakan bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga merupakan investasi strategis yang berkontribusi langsung terhadap keberlangsungan dan daya saing perusahaan.

Untuk memahami kondisi karyawan di mitra magang, peneliti melakukan survei awal dengan 22 karyawan sebagai responden. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan merasa cukup puas terhadap lingkungan kerja dengan kategori sedang (63%), akan tetapi tingkat antusiasme mereka terhadap pekerjaan masih tergolong rendah (60%). Selain itu, hanya 50% karyawan yang menunjukkan komitmen terhadap visi dan misi perusahaan, dan 45% karyawan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, yang juga berada dalam kategori rendah. Data ini menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* di perusahaan masih belum optimal dan perlu mendapatkan perhatian serius.

Berdasarkan permasalahan tersebut, salah satu program yang peneliti laksanakan untuk meningkatkan *employee engagement* dalam pengabdian di mitra CV Ruang Karya Indonesia adalah kegiatan *sport day*. Kegiatan *sport day* adalah aktivitas olahraga bersama yang dilakukan satu bulan sekali dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, mempererat hubungan antar karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan. Kegiatan ini melibatkan berbagai jenis olahraga seperti *badminton*, futsal dan *mini soccer* yang bersifat rekreatif namun tetap menanamkan nilai-nilai kerja sama tim, sportivitas, dan solidaritas. Program ini dilaksanakan secara rutin setiap satu kali dalam sebulan. Program ini diharapkan mampu membangun budaya kerja yang sehat dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Studi Aliane & Zakariya (2023) menunjukkan bahwa partisipasi dalam kegiatan olahraga di tempat kerja secara signifikan dapat meningkatkan *employee engagement*, motivasi, dan kerja sama tim. Kegiatan olahraga juga berperan sebagai mekanisme coping terhadap stres kerja, sehingga berdampak positif pada kesehatan mental dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Muthuswamy (2023), yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dalam kegiatan olahraga, jika didukung oleh lingkungan kerja yang suportif dan kepemimpinan partisipatif, dapat mendorong terbentuknya perilaku positif dan kohesi tim yang lebih kuat.

Berdasarkan temuan tersebut, penting untuk mengkaji pengaruh partisipasi dalam program *sport day* (olahraga bersama) terhadap tingkat *employee engagement* di CV Ruang Karya Indonesia. Pengabdian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kegiatan *sport day* yang berpotensi menjadi bagian dari budaya perusahaan dapat memberikan dampak positif terhadap tingkat *employee engagement* di CV Ruang Karya Indonesia. Hasil dari pengabdian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung peningkatan keterlibatan dan kesejahteraan karyawan, khususnya pada mitra magang di CV Ruang Karya Indonesia.

## METODE

Pengabdian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain yang membagi partisipan kedalam dua kelompok yaitu, kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, yang tidak sepenuhnya menggunakan pengacakan dalam penentuan subjek. Dua kelompok partisipan terbentuk secara alami berdasarkan keikutsertaan dalam



kegiatan *sport day*. Kelompok pada pengabdian ini terdiri dari dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Kelompok eksperimen adalah karyawan yang mengikuti kegiatan *sport day* minimal dua kali dari tiga kali penyelenggaraan. Sementara kelompok kontrol adalah karyawan yang hanya mengikuti kegiatan *sport day* 1 kali atau tidak pernah mengikuti kegiatan *sport day*.

Kegiatan *sport day* diselenggarakan satu kali setiap bulan dan melibatkan aktivitas olahraga seperti badminton, futsal, dan mini soccer. Selama tiga bulan berturut-turut, kegiatan ini telah dilaksanakan sebanyak tiga kali. Setelah seluruh rangkaian kegiatan selesai, kedua kelompok partisipan, baik kelompok kontrol maupun kelompok eksperimen diberikan instrumen pengukuran *employee engagement* yang sama. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat keterlibatan karyawan antara mereka yang berpartisipasi dalam kegiatan *sport day* dan mereka yang tidak. Dalam pengabdian ini, kriteria pemilihan sampel mencakup karyawan aktif yang telah bekerja selama minimal tiga bulan dan bersedia menjadi responden. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 33 karyawan sebagai partisipan. Dari jumlah tersebut, 18 karyawan tergabung dalam kelompok eksperimen yang secara aktif mengikuti program *sport day* secara rutin, sedangkan 15 karyawan lainnya berada dalam kelompok kontrol yang tidak mengikuti program *sport day*.



**Gambar 1.** Dokumentasi kegiatan *sport day*

### **Instrumen Pengabdian**

Instrumen yang digunakan dalam pengabdian ini adalah skala *employee engagement* yang dikembangkan oleh Dewi (2012), berdasarkan tiga aspek keterlibatan karyawan menurut Hewitt (2015), yaitu *say*, *stay*, dan *strive*. Skala ini terdiri dari 10 *item* pernyataan dengan menggunakan skala Likert 4 pilihan, yakni: 1 (sangat tidak setuju), 2



(tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien validitas berkisar antara 0,329 hingga 0,713, sedangkan uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) menghasilkan nilai sebesar 0,817, yang mengindikasikan bahwa instrumen ini memiliki reliabilitas tinggi dan layak digunakan.

### Teknik Analisis Data

Dalam pengabdian ini, data dianalisis menggunakan statistik dengan uji asumsi berupa uji normalitas (*shapiro-wilk*) dan uji homogenitas (*levene's test*). Data dianggap normal dan homogen jika nilai signifikansi  $>0,05$ . Setelah asumsi terpenuhi, dilakukan uji *independent sample t-test* untuk mengetahui perbedaan signifikan antara dua kelompok. Hasil dianggap signifikan jika *p-value*  $<0,05$ . Analisis ini sesuai dengan panduan Ghozali (2021) untuk menghasilkan keputusan analisis yang valid.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

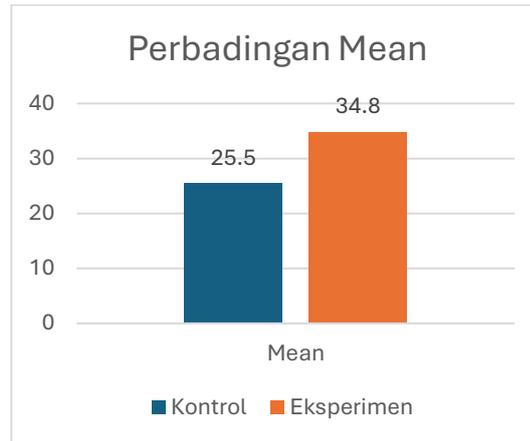
Tabel 1. Analisis deskriptif partisipan

Kelompok	Jumlah responden	Jenis Kelamin	Rata-rata	Standar Deviasi	Rentang
Kontrol	15	10L / 5P	25.3	1.68	22 - 29
Eksperimen	18	16L / 2P	34.8	1.59	29 - 38

Partisipan dalam pengabdian ini sebanyak 33 karyawan CV Ruang Karya Indonesia. Partisipan terbagi dalam dua kelompok, yaitu kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Kelompok kontrol terdiri dari 15 orang dengan komposisi jenis kelamin yang didominasi oleh laki-laki, memiliki rata-rata skor 25,3 dengan standar deviasi 1,68 dan rentang skor antara 22 hingga 29. Sementara itu, kelompok eksperimen berjumlah 18 orang yang mayoritas juga laki-laki, dengan rata-rata skor sebesar 34,8, standar deviasi 1,59, dan rentang skor antara 29 hingga 38.

Tabel 2. Hasil uji statistik

Jenis Uji	Kelompok	Nilai signifikansi (p)	Keterangan	Mean difference
Normalitas ( <i>Shapiro-Wilk</i> )	Kontrol	0,407	Berdistribusi normal	-
	Eksperimen	0,455	Berdistribusi normal	-
Homogenitas ( <i>Levene's Test</i> )	Gabungan	0,841	Varians homogen	-
<i>Independent Sample T-Test</i>	Kontrol vs Eksperimen	0.000	Terdapat perbedaan signifikan	-9.444



**Gambar 2.** Grafik perbandingan *mean* kedua kelompok

Hasil uji normalitas *shapiro-wilk* menunjukkan bahwa data pada kelompok kontrol ( $p=0,407$ ) dan eksperimen ( $p=0,455$ ) berdistribusi normal ( $p>0,05$ ). Uji homogenitas *levene's test* menghasilkan  $p=0,841$ , menandakan varians antar kelompok homogen. Selanjutnya, uji *Independent Sample T-Test* menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan mean difference -9,444, sehingga terdapat perbedaan signifikan skor *employee engagement* antara kelompok kontrol dan eksperimen. Dengan selisih sebesar 9,444 dan hasil uji signifikan ( $p < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa partisipasi dalam kegiatan *sport day* secara nyata meningkatkan *employee engagement*, karena kelompok yang mengikuti kegiatan tersebut memiliki skor *employee engagement* yang lebih tinggi dibanding yang tidak mengikuti.

### **Diskusi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam kegiatan *sport day* secara signifikan meningkatkan skor *employee engagement* pada karyawan CV Ruang Karya Indonesia. Temuan ini sejalan dengan berbagai studi sebelumnya yang menyoroti manfaat aktivitas fisik terhadap peningkatan keterlibatan kerja. Studi yang dilakukan oleh Aliane dan Zakariya (2023) mengungkapkan bahwa partisipasi dalam kegiatan olahraga di tempat kerja secara signifikan dapat meningkatkan *employee engagement*, motivasi, dan kerja sama tim. Selain itu, aktivitas fisik juga berperan sebagai mekanisme koping terhadap stres kerja, yang berdampak positif pada kesehatan mental dan kinerja karyawan.

Hasil ini juga diperkuat oleh temuan Muthuswamy (2023) yang menekankan pentingnya aktivitas fisik sebagai strategi untuk meningkatkan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Demikian pula, penelitian oleh Ekawati et al. (2024) menemukan bahwa pendampingan terhadap aktivitas fisik secara terstruktur turut berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, yang secara tidak langsung dapat mendorong peningkatan *employee engagement*.

Temuan tersebut semakin diperkuat oleh hasil kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh Humaedi et al. (2024), yang mengimplementasikan program olahraga kelompok kerja sebagai bagian dari internalisasi nilai-nilai disiplin positif di lingkungan kerja. Program tersebut terbukti mampu meningkatkan kedisiplinan, memperkuat rasa kebersamaan, dan menciptakan keterikatan yang lebih kuat antar anggota tim—faktor-faktor penting dalam membangun *employee engagement*.



Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penerapan aktivitas fisik seperti *sport day* dalam program kesejahteraan karyawan merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan kerja, kesehatan mental, serta produktivitas secara menyeluruh. Oleh karena itu, *sport day* dapat dijadikan sebagai salah satu pendekatan strategis dalam membangun dan memperkuat *employee engagement* dalam suatu organisasi, khususnya di sektor industri kreatif.

### **Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara partisipasi dalam kegiatan *sport day* terhadap *employee engagement*, oleh karena itu ada beberapa implikasi yang cocok untuk diterapkan pada CV Ruang Karya Indonesia:

- a. Mengadakan kegiatan *sport day* secara rutin, kegiatan ini disarankan untuk diselenggarakan secara rutin dan terstruktur, misalnya setiap sebulan sekali yang diharapkan mampu membangun semangat kerja dan kebersamaan antara seluruh karyawan.
- b. Meningkatkan partisipasi aktif kepada seluruh karyawan, seluruh karyawan diharapkan untuk hadir pada kegiatan *sport day* yang dilaksanakan sebulan sekali, kegiatan ini juga dapat dijadikan sebagai ajang memberikan penghargaan dan menciptakan kompetisi yang sehat.
- c. Mengganti jenis kegiatan sesuai dengan keinginan karyawan, upaya ini dilakukan agar seluruh karyawan dapat terlibat dalam kegiatan *sport day*, cara yang dapat dilakukan yaitu *survei* kepada karyawan untuk memilih jenis olahraga yang akan dimainkan.
- d. Menjadikan kegiatan *sport day* sebagai ajang penguatan culture perusahaan, kegiatan *sport day* dapat dimanfaatkan untuk menyampaikan nilai-nilai perusahaan yang nantinya diharapkan dapat memperkuat keterikatan emosional dan loyalitas seluruh karyawan di CV Ruang Karya Indonesia.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa partisipasi karyawan pada kegiatan *sport day* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* di CV Ruang Karya Indonesia. Karyawan yang tergolong aktif dalam mengikuti kegiatan ini menunjukkan tingkat *employee engagement* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak berpartisipasi pada kegiatan *sport day*, baik dalam segi keterikatan emosional karyawan, loyalitas terhadap organisasi, serta motivasi kerja. Kegiatan *sport day* yang dilakukan oleh perusahaan terbukti mampu memberikan suasana kerja yang lebih positif, serta meningkatkan semangat kerja dan juga lebih mempererat hubungan sosial seluruh karyawan. Oleh karena itu pelaksanaan *sport day* dapat dijadikan strategi perusahaan dalam upaya meningkatkan keterikatan karyawan dan membangun budaya kerja yang sehat.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada CV Ruang Karya Indonesia yang telah memberikan kesempatan dan dukungan selama program magang dan penelitian ini. Ucapan terimakasih juga peneliti sampaikan kepada dosen pembimbing lapangan dan



seluruh pihak terkait yang telah membantu dan berkontribusi dalam menyelesaikan proyek ini dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliane, N., & Zakariya, A. (2023) Empowering Employee Engagement: The Efficacy of Sports Activities as Stress Coping Mechanisms: *Revista de Psicologia del Deporte/ Journal of Sport Psychology*. 32 (4), 357-370.
- Aman, K. (2019) The Effect of Employee Engagement and Organization Culture on Company Innovation Capability. *International Journal of Contemporary Accounting* 1(1):13-22. DOI:10.25105/ijca.v1i1.5182.
- Anwar, S., Kudadiri, S., & Wijaya, C. (2019). Peran Mahasiswa Perguruan Tinggi Islam Aceh Tenggara sebagai Agents of Social Change. *Anthropos: Jurnal Antropologi Sosial dan Budaya (Journal of Social and Cultural Anthropology)*,4 (2), 179-187. DOI:10.24114/antro.v4i2.11950.
- Astari, K., Kadiyono, A. L., & Batubara, M. (2022) Adaptasi Alat Ukur The Employee Engagement (EES). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*: 11 (1), 511-520.
- Dalain, A. F. (2023). Nurturing Employee Engagement at Workplace and Organizational Innovation in Time of Crisis With Moderating Effect of Servant Leadership. *SAGE Journal*, 13(3). <https://doi.org/10.1177/21582440231175150>.
- Dewi, D. I. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Employee Engagement di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat*. [Tesis Universitas Indonesia].
- Ekawati, F. F., Rahayu, T. W., Andani, A. M., & Difa', K. J. (2024). Pendampingan Aktivitas Fisik Terstruktur untuk Normalisasi Gula Darah dan Kolesterol pada Karyawan Fakultas Keolahragaan Universitas Sebelas Maret. *Inovasi Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2 (2), 325-334 Doi: <https://doi.org/10.54082/ijpm.556>.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hewitt, A. (2015). *Say, Stay, or Strive? Unleash the Engagement Outcome You Need*. Diakses dari: [https://www.aon.com/unitedkingdom/attachments/trp/Drivers\\_of\\_Say\\_Stay\\_Strive\\_White\\_Paper\\_2015.pdf](https://www.aon.com/unitedkingdom/attachments/trp/Drivers_of_Say_Stay_Strive_White_Paper_2015.pdf).
- Humaedi, Saparia, A., Abduh, I., Jumain, Usba, M. (2024). Internalisasi Disiplin Positif Pada Kelompok Kerja Guru Olahraga Kota Palu. *Jurnal Pengabdian Olahraga di Masyarakat*, 5 (2), 280-290. DOI: <https://doi.org/10.26877/jpom.v5i2.20867>.
- Idrus, S., Ismuhadi, Munizu, M., Sudewi, P. S., & Abdurrahim. (2023). The effect of organizational commitment, employee engagement and training on employee performance of energy supply chain company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1192-1198. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1267>.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>.
- Lutfia, D. D., & Rahadi, D. R. (2020). Analisis Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 199-204. doi:<https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.340>.
- Muthuswamy, V. V. (2023). Team Building and Employee Behaviour: The Role of Employees' Sports Involvement, Work Environment, and Participated Leadership: *Revista de Psicologia del Deporte/ Journal of Sport Psychology*. 32 (4), 331-346.



- 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. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Suharyanto, A., Armansyah M., Taufik W.H., (2016), Aktualisasi dan Filosofi Konsep Kepemimpinan Tradisional Bagi Generasi Muda di Bale Marojahan Medan. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 8 (2) (2016): 182-189. DOI:10.24114/jupiis.v8i2.5164.
- Tamimi, M., Soetjipto, B. E., Sopiah, S., & Kurniawan D. T. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: : A Systematic Literature Review. *Husnayain Businesss Review*, 2(2): 11-21. DOI:10.54099/hbr.v2i2.100.
- Tiga.Empatbelas. (2014). *Tiga.Empatbelas® | Design & Build*. Diakses pada 16 Mei 2025, dari <https://tigaempatbelas.com/>
- Ufia, S., Nugroho, A. D., & Wahjoedi, T. (2024). Meningkatkan kompetensi mahasiswa melalui program magang sebagai upaya peningkatan hard skill dan soft skill. *Journal of Knowledge and Collaboration*, 41-47.
- Wan, X., He, R., Zhang, G., & Zhou, J. (2022). Employee engagement and open service innovation: The roles of creative self-efficacy and employee innovative behaviour. *Frontiers in Psychology*, 13, 921687. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.921687>.

---

CC BY-SA 4.0 (Attribution-ShareAlike 4.0 International).

This license allows users to share and adapt an article, even commercially, as long as appropriate credit is given and the distribution of derivative works is under the same license as the original. That is, this license lets others copy, distribute, modify and reproduce the Article, provided the original source and Authors are credited under the same license as the original.

