

Analisis Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Employee Engagement* Pada PT Kereta Api Indonesia

Ahmad Dewantara^{1*}, Trisninawati², Sulaiman Helmi³, Heriyanto⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora

Universitas Bina Darma

211510009@student.binadarma.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel

Diterima 01 Agustus 2026
Direvisi 13 Agustus 2026
Diterbitkan 18 Agustus 2026

Kata Kunci

Loyalitas Kerja
Kinerja Karyawan
Employee Engagement

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi pada masinis PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel berjumlah 171 responden dari populasi 300 masinis aktif, ditentukan dengan rumus Slovin dan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = 0,428$; $p = 0,000$) dan terhadap *Employee Engagement* ($\beta = 0,738$; $p = 0,000$). *Employee Engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = 0,358$; $p = 0,002$), serta terbukti memediasi secara parsial pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan ($p = 0,006$). Loyalitas Kerja menjelaskan 54,4% variasi *Employee Engagement*, sedangkan Loyalitas Kerja bersama *Employee Engagement* menjelaskan 53,8% variasi Kinerja Karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan loyalitas kerja dan keterikatan karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia, yang meliputi pengelolaan kemampuan, keterlibatan, dan produktivitas karyawan, merupakan aset organisasi strategis yang penting untuk mencapai keunggulan kompetitif (Armstrong & Taylor, 2023). Salah satu komponen penting dalam kesuksesan bisnis adalah kinerja karyawan, yaitu tindakan dan hasil kerja yang membantu perusahaan mencapai tujuannya (Aguinis, 2023). Kinerja yang tinggi berdampak positif terhadap kepuasan pelanggan, kualitas layanan, dan produktivitas bisnis, sedangkan kinerja karyawan yang buruk dapat mempersulit pencapaian tujuan perusahaan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang merupakan unit operasional yang memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan transportasi penumpang maupun angkutan barang yang aman, tepat waktu, dan berkualitas di wilayah Sumatera Selatan dan sekitarnya. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan indikasi belum optimalnya kinerja sebagian karyawan, yang terlihat dari keterlambatan penyelesaian tugas, kurangnya inisiatif di luar tugas pokok, serta tingkat keterlibatan yang cenderung terbatas pada penyelesaian pekerjaan formal. Kondisi ini mengindikasikan adanya variasi tingkat loyalitas kerja dan *employee engagement* di lingkungan kerja Divre III Palembang, khususnya pada unit masinis yang memiliki tanggung jawab tinggi terhadap keselamatan perjalanan kereta api.

Loyalitas kerja memiliki peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab besar, disiplin dalam bekerja, serta komitmen untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

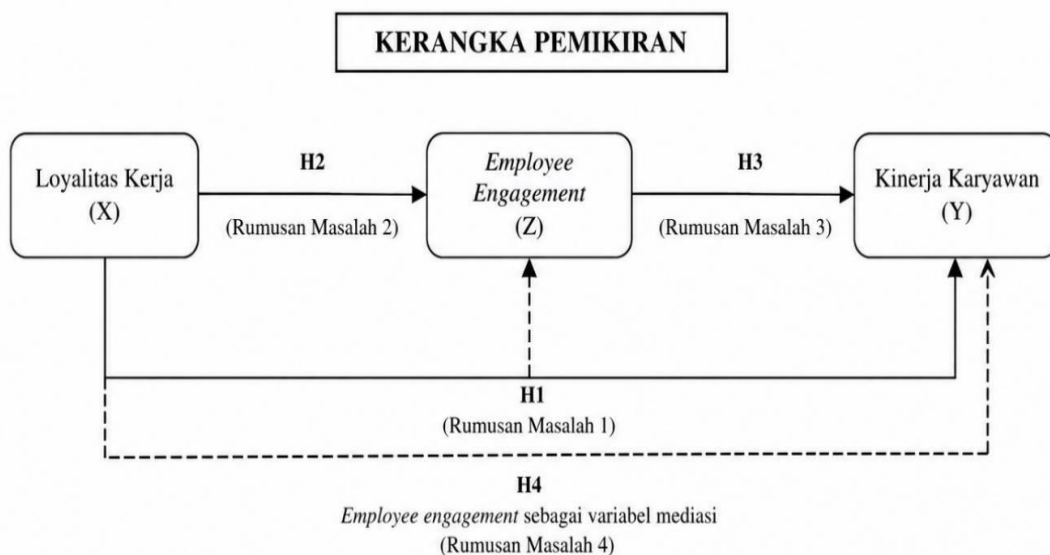
Loyalitas kerja mencerminkan tingkat keterikatan, komitmen, dan kesediaan karyawan untuk mempertahankan hubungan kerja dengan organisasi (van Rossenberg dkk., 2022). Rendahnya loyalitas kerja dapat berdampak pada penurunan kinerja, meningkatnya *turnover*, serta menurunnya rasa memiliki terhadap organisasi.

Selain loyalitas kerja, *employee engagement* merupakan komponen penting lainnya. Bakker dan Albrecht (2022) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan psikologis positif yang terkait dengan pekerjaan, ditandai dengan vitalitas (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan penuh terhadap tugas (*absorption*). Laporan Gallup dalam *State of the Global Workplace: 2023 Report* menunjukkan bahwa hanya 23% karyawan di dunia yang tergolong terlibat dalam pekerjaannya, sedangkan sebagian besar lainnya berada dalam kategori tidak terlibat atau tidak terlibat secara aktif. Rendahnya tingkat *employee engagement* dapat menghambat produktivitas organisasi dan menimbulkan kerugian ekonomi secara global. Oleh karena itu, peningkatan keterlibatan karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi (Gallup, 2023).

Berdasarkan hasil kegiatan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa meskipun terdapat loyalitas kerja pada sebagian karyawan, hal tersebut belum tentu secara langsung memberikan dampak optimal terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh keterlibatan kerja yang baik. Dengan kata lain, *employee engagement* diduga berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara loyalitas kerja dan kinerja karyawan. Memahami interaksi antara ketiga variabel tersebut penting untuk memperoleh wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja, khususnya pada profesi masinis yang memiliki karakteristik kerja unik: tuntutan disiplin terhadap prosedur operasional standar (SOP), jadwal kerja bergilir (dinasan), serta tanggung jawab besar terhadap keselamatan perjalanan kereta api.

2. Kajian Literatur dan Hipotesis

Berdasarkan landasan teoretis dan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran penelitian ini menggambarkan pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi, sebagaimana disajikan pada Gambar 1.



Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran tersebut menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja diperkirakan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (H1) dan *Employee Engagement* (H2). Selanjutnya, *Employee Engagement* diperkirakan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (H3) serta memediasi pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H4).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan; (2) menganalisis pengaruh Loyalitas Kerja terhadap *Employee Engagement*; (3) menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan; dan (4) menguji peran *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Berdasarkan tujuan dan kerangka pemikiran penelitian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

H3: *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4: *Employee Engagement* memediasi pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Metode Penelitian

Desain dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei serta bersifat deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi Loyalitas Kerja, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan, sedangkan pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel berdasarkan hipotesis penelitian. Penelitian dilaksanakan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, khususnya pada unit kerja masinis. Unit tersebut dipilih karena masinis memiliki peran penting dalam kegiatan operasional perjalanan kereta api serta tanggung jawab yang tinggi terhadap keselamatan dan kualitas pelayanan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian terdiri atas seluruh masinis aktif PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang berjumlah 300 orang berdasarkan data perusahaan. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan sebesar 5% sebagai berikut:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

dengan n adalah jumlah sampel, N adalah jumlah populasi, dan e adalah persentase kelonggaran ketidakteelitian (*sampling error*) yang dapat ditolerir. Dengan $N = 300$ dan $e = 0,05$, diperoleh perhitungan berikut.

$$n = 300 / (1 + 300(0,05)^2) \approx 171 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 171 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu agar data yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria responden meliputi: (1) masinis aktif PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang; (2) memiliki masa kerja minimal satu tahun; (3) bersedia menjadi responden penelitian; dan (4) terlibat langsung dalam operasional perjalanan kereta api.

Variabel dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu Loyalitas Kerja sebagai variabel independen

(X), *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi (Z), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y). Loyalitas Kerja diukur melalui indikator ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab, kerja sama, rasa memiliki, dan keinginan untuk bertahan. *Employee Engagement* diukur melalui dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, sedangkan Kinerja Karyawan diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan otonomi dalam melaksanakan pekerjaan.

Data primer dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 171 responden. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 untuk “sangat tidak setuju”, skor 2 untuk “tidak setuju”, skor 3 untuk “netral”, skor 4 untuk “setuju”, dan skor 5 untuk “sangat setuju”. Selain data primer, penelitian menggunakan data sekunder yang diperoleh dari buku, artikel jurnal, dokumen perusahaan, dan penelitian terdahulu yang relevan.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Sumber
Loyalitas Kerja (X)	Kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi	Ketaatan terhadap peraturan; tanggung jawab kerja; kerja sama; rasa memiliki; keinginan bertahan	Ordinal/Likert	van Rosenberg dkk., (2022)
<i>Employee Engagement</i> (Z)	Keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan	<i>Vigor; Dedication; Absorption</i>	Ordinal/Likert	Bakker & Albrecht (2022)
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan sesuai tanggung jawab yang diberikan	Kualitas kerja; kuantitas kerja; ketepatan waktu; efektivitas; otonomi	Ordinal/Likert	Aguinis (2023)

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Analisis dilakukan melalui dua tahap. Tahap pertama adalah evaluasi model pengukuran (*outer model*) yang meliputi pengujian validitas konvergen berdasarkan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), validitas diskriminan berdasarkan kriteria *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), Fornell-Larcker, dan *cross loading*, serta reliabilitas konstruk berdasarkan nilai Cronbach’s Alpha dan *Composite Reliability*.

Tahap kedua adalah evaluasi model struktural (*inner model*) melalui nilai koefisien determinasi (*R-Square*) dan pengujian hipotesis dengan prosedur *bootstrapping*. Pengujian hipotesis mencakup pengaruh langsung Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Loyalitas Kerja terhadap *Employee Engagement*, pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan, serta pengaruh tidak langsung Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (Hair dkk., 2024). Jenis mediasi ditentukan dengan membandingkan signifikansi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam model penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini berjumlah 171 masinis aktif PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Divisi Regional III Palembang yang memenuhi kriteria sampel. Seluruh responden (100%) berjenis kelamin laki-laki, sesuai dengan karakteristik profesi masinis di lokasi penelitian pada saat pengumpulan data. Berdasarkan kelompok usia, proporsi terbesar responden berusia di atas 45 tahun (58 orang atau 33,9%), diikuti kelompok usia 25-35 tahun (56 orang atau 32,7%), 36-45 tahun (30 orang atau 17,5%), dan di bawah 25 tahun (27 orang atau 15,8%). Berdasarkan masa kerja, proporsi terbesar responden memiliki masa kerja di atas 15 tahun (58 orang atau 33,9%), diikuti masa kerja 6-10 tahun (55 orang atau 32,2%), 11-15 tahun (31 orang atau 18,1%), dan 1-5 tahun (27 orang atau 15,8%). Karakteristik ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang luas sehingga informasi yang diberikan melalui kuesioner dinilai mampu menggambarkan kondisi loyalitas kerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan secara objektif.

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui kecenderungan tanggapan responden terhadap ketiga variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata skala Likert 1-5. Hasil rekapitulasi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Rekapitulasi Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Rata-rata	Interpretasi
Loyalitas Kerja	4,044	Tinggi
<i>Employee Engagement</i>	4,037	Tinggi
Kinerja Karyawan	3,994	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Tabel 2 menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian berada dalam kategori tinggi, dengan Loyalitas Kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,044), diikuti *Employee Engagement* (4,037), dan Kinerja Karyawan (3,994). Temuan ini mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat loyalitas dan keterlibatan yang tinggi terhadap perusahaan, meskipun nilai kinerja sedikit lebih rendah sehingga masih membuka ruang untuk peningkatan melalui penguatan kebijakan organisasi.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui uji validitas konvergen (*outer loading* dan *Average Variance Extracted/AVE*), validitas diskriminan (HTMT, Fornell-Larcker, dan *cross loading*), serta reliabilitas konstruk (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability). Hasil pengujian *outer loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada ketiga variabel memiliki nilai di atas 0,70 (Loyalitas Kerja berkisar 0,704-0,816; *Employee Engagement* berkisar 0,724-0,833; Kinerja Karyawan berkisar 0,703-0,787), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan dipertahankan dalam model. Hasil pengujian AVE, HTMT, dan reliabilitas konstruk disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk

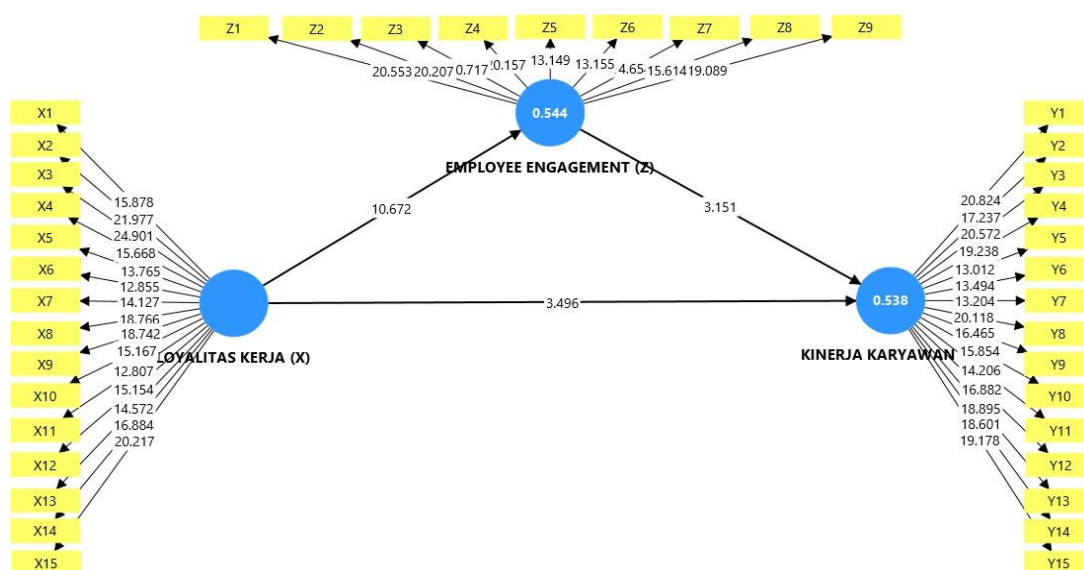
Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	rho_c	Keterangan
Loyalitas Kerja	0,552	0,942	0,949	Valid & Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,568	0,904	0,922	Valid & Reliabel
Kinerja Karyawan	0,553	0,942	0,949	Valid & Reliabel

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, 2026.

Seluruh nilai AVE berada di atas ambang 0,50, sehingga ketiga konstruk memenuhi validitas konvergen. Nilai HTMT antarvariabel berkisar antara 0,729-0,799 (di bawah ambang batas 0,85/0,90), kriteria Fornell-Larcker terpenuhi karena akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain, dan seluruh indikator menunjukkan *cross loading* tertinggi pada konstruk asalnya. Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi validitas diskriminan. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (ρ_c) seluruh konstruk berada di atas 0,70, bahkan di atas 0,90, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan model pengukuran layak digunakan untuk pengujian model struktural.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural dilakukan melalui analisis koefisien determinasi (*R-Square*) serta pengujian hipotesis pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan uji mediasi berdasarkan hasil *bootstrapping* pada SmartPLS 4 sebagaimana ditampilkan pada Gambar 2.



Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4, 2026.

Gambar 2. Hasil *Bootstrapping* Model Penelitian

Nilai *R-Square* menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memiliki *R-Square* sebesar 0,544 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,538, yang keduanya berada dalam kategori moderat. Artinya, 54,4% variasi *Employee Engagement* dijelaskan oleh Loyalitas Kerja, sedangkan 53,8% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan secara bersama-sama oleh Loyalitas Kerja dan *Employee Engagement*; sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Tabel 4. Hasil Pengujian *R-Square*

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted	Interpretasi
<i>Employee Engagement</i>	0,544	0,541	Moderat
Kinerja Karyawan	0,538	0,532	Moderat

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, 2026.

Hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) disajikan pada Tabel 5, sedangkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) disajikan pada Tabel 6.

Tabel 5. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Koefisien Jalur	t-Statistics	p-Value	Keputusan
H1	Loyalitas Kerja → Kinerja Karyawan	0,428	3,496	0,000	Diterima
H2	Loyalitas Kerja → <i>Employee Engagement</i>	0,738	10,672	0,000	Diterima
H3	<i>Employee Engagement</i> → Kinerja Karyawan	0,358	3,151	0,002	Diterima

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, 2026.

Tabel 6. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Koefisien Jalur	t-Statistics	p-Value	Keputusan
H4	Loyalitas Kerja → <i>Employee Engagement</i> → Kinerja Karyawan	0,264	2,743	0,006	Diterima

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, 2026.

Berdasarkan Tabel 5 dan Tabel 6, seluruh hipotesis (H1-H4) diterima karena memenuhi kriteria t-statistics > 1,96 dan p-value < 0,05. Pengujian mediasi menunjukkan bahwa pengaruh langsung Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan tetap signifikan (p = 0,000) meskipun pengaruh tidak langsungnya melalui *Employee Engagement* juga signifikan (p = 0,006), sehingga *Employee Engagement* dinyatakan sebagai mediator parsial (partial mediation) dalam hubungan antara Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini dikaitkan dengan kerangka teoritis, yaitu Teori Komitmen Organisasi, *Job Demands-Resources Theory*, dan Teori Kinerja Individu, serta dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang relevan. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1). Hasil pengujian menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (koefisien jalur = 0,428; t = 3,496; p = 0,000), sehingga H1 diterima. Temuan ini mendukung Teori Komitmen Organisasi (van Rossenberg dkk., 2022), yang menyatakan bahwa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks unit masinis, loyalitas kerja yang tinggi tercermin dari kepatuhan terhadap prosedur operasional standar, kesediaan bertanggung jawab atas keselamatan perjalanan, serta rasa memiliki terhadap perusahaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Faylanda dkk., (2024) dan Milisani dkk., (2024) juga menemukan bahwa loyalitas karyawan meningkatkan kinerja.

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap *Employee Engagement* (H2). Loyalitas Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan koefisien jalur tertinggi dalam model (0,738; t = 10,672; p = 0,000), sehingga H2 diterima. Temuan ini sejalan dengan *Job Demands-Resources Theory* (Bakker & Demerouti, 2022, 2023), di mana loyalitas kerja berperan sebagai *personal resource* yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti jadwal kerja bergilir dan tanggung jawab keselamatan, sehingga mendorong terbentuknya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Hasil ini konsisten dengan penelitian Milisani dkk., (2024) dan Wardana dkk., (2024) yang menunjukkan hubungan erat antara loyalitas dan *employee engagement*.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (H3). *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (koefisien jalur =

0,358; $t = 3,151$; $p = 0,002$), sehingga H3 diterima. Temuan ini mendukung Teori Kinerja Individu (Aguinis, 2023) serta sejalan dengan penelitian Kurniawati dan Raharja (2023) dan Kurniawati dan Mulyanto (2024), yang menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik karena adanya vitalitas, dedikasi, dan fokus penuh terhadap tugas.

Peran Mediasi *Employee Engagement* (H4). Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memediasi secara parsial pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (koefisien tidak langsung = 0,264; $t = 2,743$; $p = 0,006$), sehingga H4 diterima. Artinya, Loyalitas Kerja tidak hanya memengaruhi Kinerja Karyawan secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan *Employee Engagement*. Temuan ini memperkuat penelitian Milisani dkk., (2024), yang menemukan *employee engagement* sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani loyalitas dan kinerja karyawan. Implikasinya, PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang perlu memperkuat loyalitas sekaligus keterlibatan kerja masinis secara bersamaan agar peningkatan kinerja dapat dicapai secara optimal dan berkelanjutan.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SEM-PLS pada masinis PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, dapat disimpulkan bahwa:

1. Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (koefisien jalur = 0,428; $p = 0,000$).
2. Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (koefisien jalur = 0,738; $p = 0,000$).
3. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (koefisien jalur = 0,358; $p = 0,002$).
4. *Employee Engagement* terbukti memediasi secara parsial pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (koefisien tidak langsung = 0,264; $p = 0,006$). Model penelitian mampu menjelaskan 54,4% variasi *Employee Engagement* dan 53,8% variasi Kinerja Karyawan, yang tergolong dalam kategori moderat.

Secara keseluruhan, seluruh hipotesis penelitian (H1-H4) diterima dan tujuan penelitian telah tercapai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan Loyalitas Kerja dan *Employee Engagement* merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SEM-PLS pada masinis PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, dapat disimpulkan bahwa:

1. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang disarankan untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan melalui penghargaan atas prestasi, kerangka pengembangan profesional yang transparan, serta lingkungan kerja yang adil dan suportif.
2. Perusahaan juga perlu memperkuat *Employee Engagement* melalui dukungan organisasi, komunikasi pimpinan-karyawan, dan pelatihan kompetensi, serta menjaga keseimbangan beban kerja dan waktu istirahat mengingat tingginya risiko dan tanggung jawab pekerjaan masinis.
3. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan transformasional, serta memperluas ukuran sampel dan cakupan geografis guna meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

Daftar Pustaka

- Ali H., (2025). Buku Generasi Z Indonesia
- Amaroso, A., & Watanabe, C. (2012). E-Wallet Yang Memerlukan Koneksi Internet.
- Aulia, T. N., & Suryadi, E. (2023). Pengaruh Penggunaan E-Wallet dan Literasi Keuangan terhadap Perilaku Pembelian Impulsif. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Badan Pusat Statistik (2025). <https://PagarAlamkota.bps.go.id>
- Berkat, K. H., & Artaina, N. (2025). Pengaruh E-Payment dan Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa FE Universitas Nias. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Charan, Y. Y. P., & Rahayu, M. N. M. (2022). Self-Control dan Impulsive Buying Wanita Dewasa Awal Pada Masa Pandemi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Elvera & Astarina (2021), Buku Metode Penelitian
- Ernestivita, G., Budiyo, Y., & Suhermin (2023). Buku Seni Digital Marketing Untuk Pembelian Impulsif dan Compulsif.
- Harefa, K.B., Buulolo, N.A., & Telaumbanua A (2025). Pengaruh E-Payment dan Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Nias. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4(3), 1889-1902
- Hidayat, R. (2021). Perilaku Ekonomi Generasi Z Dalam Ekosistem Fintech. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*.Go.Id, 2023
- Kesuma, P., & Nasution I. P., (2025). Pengaruh E-Wallet Terhadap Perilaku Konsumtif Generasi Z Di Kalangan Mahasiswa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 5(8), 111-130
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management*. 4(11), 198-212
- Kumparan <https://m.kumparan.com/amp/> Sejarah Kota Pagar Alam.
- Lestari, L. & Nugroho, N. (2021) Kemudahan Akses Transaksi Digital Melalui E-Wallet. Putri & Susanti (2022) Layanan Kemudahan Pembayaran.
- Putri, N. E., & Iriani, S. S. (2020). Pengaruh Penggunaan Pembayaran Digital Terhadap Perilaku Belanja Impulsif. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 5(3), 212-234
- Rahma, V., & Sulastiningsih, H. (2025). Pengaruh Literasi Keuangan, Gaya Hidup Konsumtif, dan Fintech Payment Terhadap Pembelian Impulsif Pengguna Shopee Pada Mahasiswa di Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 4 (4), 2394-2404
- Ramadhani (2025) E-Wallet Berperan Penting Dalam Ekosistem Ekonomi Digital.
- Salim, A., dan Handayani, R. (2022). Buku Generasi Z
- Salsabila, P. T., & Yulhendri, S. (2025). Jurnal Pengaruh Penggunaan E-Wallet Terhadap Perilaku Impulsif Pada Generasi Z Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Sari, R. P., & Atshari, M. A. (2023). Analisis Kontrol Diri Dalam Memitigasi Impulse Buying Pada Pengguna Dompot Digital. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*. 6(2), 88-110
- Saur, A., & Panjaitan, R. (2026). Eksplorasi Literasi Keuangan Digital dan Kontrol Diri Dalam Membentuk Perilaku Keuangan Mahasiswa Penggunaan E-Wallet. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 10 (2), 86-94
- Susilowati, N., Hasanah, N., & Mulyani (2025). Pengaruh Literasi Dan Penggunaan E-Wallet Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 11 (2), 105-114
- Suyanto (2023). Buku Mengenal E-Wallet
- Tangney & shevlin (2022). Indikator Pengendalian Pengeluaran Impulsif.
- Verplanken, B., & Herabadi, A. (2001). Individual Differences In Impulse Buying Tendency. *Journal Of Economic Psychology*.
- Virgiawan, M. L., Nurfitriani, N., & Sirri, A. (2025). Pengaruh Literasi Keuangan Dan Penggunaan E-Wallet Sebagai Variabel Intervening Terhadap Perilaku Konsumtif Generasi Z. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3 (4), 172-182