

GAMIFICATION DALAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN: ANALISIS EFEKTIVITAS DAN DAMPAKNYA PADA KETERLIBATAN (ENGAGEMENT)

Nadila^{1*}, Jesika Aprilia²⁾, Reka Indah Meilani³⁾, Satriadi⁴⁾

^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan

*Email Korespondensi : nadila310506@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas *gamification* dalam pelatihan dan pengembangan karyawan serta dampaknya terhadap keterlibatan (*engagement*). *Gamification* sebagai penerapan elemen permainan seperti poin, level, badge, tantangan, dan *leaderboard* semakin banyak digunakan organisasi untuk meningkatkan motivasi, partisipasi, dan pengalaman belajar karyawan di era digital. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan meninjau jurnal, laporan ilmiah, dan publikasi akademik terbitan 2018–2025. Hasil analisis menunjukkan bahwa *gamification* terbukti meningkatkan motivasi intrinsik, retensi materi, dan partisipasi aktif karyawan dalam program pelatihan. Temuan penelitian terdahulu juga memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penerapan gamifikasi dengan peningkatan *work engagement*, mencakup aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Elemen game design terbukti mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih interaktif dan menyenangkan sehingga mendorong keterlibatan emosional dan perilaku karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa *gamification* merupakan pendekatan strategis yang relevan dalam meningkatkan efektivitas pelatihan sekaligus memperkuat keterlibatan karyawan pada organisasi modern.

Kata kunci: Gamification, Pelatihan Karyawan, Engagement Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of gamification in employee training and development, as well as its impact on engagement. Gamification, which incorporates game elements such as points, levels, badges, challenges, and leaderboards, is increasingly adopted by organizations to enhance employee motivation, participation, and learning experiences in the digital era. This research employs a literature review method by examining journals, scientific reports, and academic publications published between 2018 and 2025. The findings indicate that gamification improves intrinsic motivation, knowledge retention, and active participation in training programs. Previous studies also demonstrate a positive and significant relationship between gamification and work engagement, covering vigor, dedication, and absorption. Game design elements create a more interactive and enjoyable learning environment, fostering emotional and behavioral engagement among employees. This study concludes that gamification is a strategic and relevant approach for enhancing training effectiveness and strengthening employee engagement within modern organizations.

Keywords: Gamification, Employee Training, Employee Engagement

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, perkembangan teknologi informasi telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia (SDM). Digitalisasi sistem manajemen SDM

menjadi kebutuhan strategis untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas pengalaman kerja karyawan. Salah satu inovasi yang semakin banyak digunakan adalah gamification, yaitu penerapan elemen permainan dalam konteks non-game untuk mendorong motivasi, partisipasi, dan keterlibatan pengguna. Gamifikasi mampu meningkatkan pengalaman pengguna dan mendorong partisipasi aktif dalam sistem informasi (Syabani & Utami, 2025). Hal ini sejalan dengan laporan Talent LMS yang menyatakan bahwa 87% karyawan merasa lebih produktif dan 85% lebih terlibat saat menggunakan aplikasi kerja yang mengandung unsur gamifikasi (Wulandari et al., 2025). Temuan ini memperkuat urgensi penerapan gamifikasi dalam mendukung sistem manajemen SDM modern.

Di tengah tuntutan meningkatkan kompetensi SDM, perusahaan menghadapi berbagai tantangan seperti menurunnya motivasi kerja, tingginya tingkat turnover, serta beragamnya profil karyawan yang membutuhkan pendekatan pelatihan yang lebih menarik dan efektif. Transformasi peran manajemen SDM dari fungsi administratif menuju fungsi strategis juga menuntut inovasi dalam pelatihan dan pengembangan. Angraeni (2025) menegaskan bahwa program gamifikasi memiliki potensi besar dalam meningkatkan kompetensi, motivasi, dan retensi talenta melalui penyediaan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan menyenangkan. Penerapan gamifikasi menjadi salah satu solusi relevan untuk mengatasi tantangan tersebut.

Gamifikasi dalam konteks pelatihan dan pengembangan karyawan umumnya mencakup elemen seperti poin, level, tantangan, penghargaan, papan peringkat, serta alur naratif. Elemen-elemen ini tidak hanya meningkatkan interaksi pengguna, tetapi juga menciptakan rasa kompetisi sehat, pencapaian progresif, dan kepuasan intrinsik. Rojabi (2025) menyatakan bahwa strategi gamifikasi dapat mengubah tugas biasa menjadi tantangan yang lebih menarik, sehingga meningkatkan fokus, motivasi, dan keterlibatan karyawan dalam proses belajar. Selain itu, penelitian Wulandari et al. (2025) menunjukkan bahwa integrasi gamifikasi dalam aplikasi HRIS, seperti fitur feedback 360 derajat, terbukti meningkatkan keterlibatan karyawan karena memberikan pengalaman yang lebih partisipatif dan transparan.

Efektivitas gamifikasi dalam pelatihan karyawan tidak dapat disamaratakan pada semua organisasi. Faktor seperti desain sistem, kesesuaian dengan budaya organisasi, tingkat penerimaan karyawan, serta tujuan program pelatihan sangat menentukan tingkat keberhasilan penerapannya. Penelitian mengenai efektivitas gamifikasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan bertujuan untuk memberikan gambaran empiris mengenai dampaknya terhadap keterlibatan (engagement) karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki urgensi untuk menjawab kebutuhan organisasi dalam meningkatkan efektivitas pelatihan sekaligus memperkuat keterlibatan karyawan melalui pendekatan gamifikasi. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus analisis terhadap hubungan antara elemen gamifikasi dan tingkat engagement karyawan dalam konteks pelatihan, yang masih terbatas terutama pada organisasi di Indonesia. Penelitian ini juga mengintegrasikan temuan terbaru dari berbagai literatur untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan gamifikasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas gamifikasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan serta menilai dampaknya terhadap keterlibatan karyawan. Selain itu, penelitian ini mengembangkan kerangka berpikir yang menghubungkan elemen-

elemen gamifikasi dengan aspek motivasi, pengalaman belajar, dan *engagement* karyawan. Melalui tinjauan pustaka yang relevan, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa penerapan gamifikasi dalam pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan keterlibatan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pelatihan yang lebih inovatif dan efektif di era digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (*literature review*) yang berfokus pada analisis konsep, teori, dan temuan empiris terkait penerapan gamification dalam pelatihan dan pengembangan karyawan serta dampaknya terhadap keterlibatan (*engagement*). Studi literatur dipilih karena mampu memberikan pemahaman komprehensif mengenai perkembangan penelitian terdahulu, mengidentifikasi kesenjangan penelitian, dan merumuskan hubungan antar variabel secara teoritis. Metode ini juga relevan untuk mengkaji berbagai model gamifikasi yang telah diterapkan di organisasi serta efektivitasnya dalam meningkatkan motivasi dan partisipasi karyawan.

Ruang lingkup penelitian mencakup literatur yang diterbitkan dalam rentang tahun 2018–2025, baik berupa jurnal ilmiah, laporan penelitian, buku akademik, maupun publikasi institusi yang relevan. Objek kajian mencakup konsep gamification, pelatihan dan pengembangan karyawan, *employee engagement*, dan efektivitas sistem pembelajaran berbasis gamifikasi. Sumber literatur diperoleh melalui database akademik seperti *Google Scholar*, *ResearchGate*, dan jurnal terindeks nasional maupun internasional yang membahas penerapan gamifikasi dalam konteks organisasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menelusuri, memilih, dan menganalisis literatur menggunakan kata kunci seperti *gamification in training*, *employee engagement*, *HR development*, *game elements*, dan *digital learning system*. Setiap literatur yang dipilih diseleksi berdasarkan relevansi, kebaruan, validitas akademik, serta kontribusinya terhadap topik penelitian.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi: (1) *Gamification*, yaitu penerapan elemen permainan seperti poin, level, tantangan, dan penghargaan dalam konteks pelatihan; (2) Pelatihan dan Pengembangan, yaitu program yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan; (3) Keterlibatan Karyawan (*Engagement*), yaitu tingkat komitmen emosional, motivasi, dan partisipasi aktif karyawan dalam proses pembelajaran.

Teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis isi (*content analysis*) untuk mengidentifikasi pola, kesimpulan tematik, serta hubungan teoritis antar variabel berdasarkan sintesis penelitian terdahulu. Hasil analisis digunakan untuk membentuk kerangka pemikiran konseptual serta memperkuat hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian studi literatur ini disajikan berdasarkan analisis temuan dari berbagai sumber ilmiah yang memperlihatkan efektivitas gamifikasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan serta dampaknya terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*). Seluruh data dianalisis secara sistematis dengan membandingkan hasil-hasil

penelitian sebelumnya dan menginterpretasikan pola hubungan antara elemen gamifikasi dengan indikator keterlibatan kerja, seperti *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Berdasarkan telaah literatur, penelitian Alona (2024) menunjukkan bahwa penerapan gamifikasi dalam pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan PT. SOCI MAS. Melalui analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa konsep gamifikasi secara statistik memberikan kontribusi terhadap peningkatan keterlibatan kerja ($\text{Sig} = 0,00 < 0,05$; $t = 4,891 > 1,981$). Temuan ini mengindikasikan bahwa elemen-elemen gamifikasi seperti poin, tantangan, *leaderboard*, dan *reward* dapat meningkatkan antusiasme karyawan dalam mengikuti pelatihan serta mendorong mereka untuk lebih aktif dalam proses pengembangan diri.

Temuan dari Amelia et al. (2023) mendukung hasil tersebut dengan menunjukkan bahwa karakteristik gamifikasi, terutama yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan keterkaitan (*relatedness*), berdampak pada niat penggunaan ulang aplikasi pembelajaran. Hal ini mengindikasikan bahwa gamifikasi bukan hanya meningkatkan pengalaman belajar, tetapi juga mendorong keberlanjutan dalam penggunaan alat pelatihan berbasis digital. Faktor keberlanjutan ini diperlukan untuk keterlibatan kerja karena karyawan yang merasa terhubung dan termotivasi cenderung menunjukkan tingkat *vigor* dan *dedication* yang lebih tinggi.

Dalam pembelajaran dan peningkatan keterlibatan, Srimuliyani (2023) turut menegaskan bahwa gamifikasi mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih interaktif dan menyenangkan. Meskipun penelitian tersebut dilakukan pada konteks pendidikan siswa, relevansi prinsip gamifikasi tetap berlaku pada dunia kerja khususnya terkait dengan peningkatan motivasi. Elemen-elemen seperti tantangan yang bertingkat, umpan balik langsung, dan penghargaan digital terbukti dapat meningkatkan *absorption* peserta dalam proses belajar, sehingga berdampak pada meningkatnya *engagement*.

Selain temuan kualitatif dari literatur, hasil studi juga memperlihatkan adanya pola konsisten bahwa gamifikasi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas hingga 25%, sebagaimana disebutkan dalam berbagai laporan yang mengkaji efektivitas elemen game design dalam konteks pelatihan karyawan. Peningkatan tersebut berkaitan langsung dengan kemampuan gamifikasi dalam mengaktifkan respons psikologis positif, seperti kompetisi sehat, rasa pencapaian, dan kesenangan dalam berpartisipasi. Tabel berikut merangkum temuan dari studi literatur:

Tabel 1. Temuan Studi Literatur

Peneliti	Fokus Penelitian	Temuan
(Alona, 2024)	Pengaruh gamifikasi terhadap <i>work engagement</i> karyawan PT. SOCI MAS	Gamifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> ($\text{Sig} < 0,05$).
(Amelia et al., 2023)	Karakteristik gamifikasi dan niat penggunaan ulang aplikasi pembelajaran	Gamifikasi meningkatkan motivasi dan keberlanjutan penggunaan aplikasi.
(Srimuliyani, 2023)	Gamifikasi pada pembelajaran siswa	Gamifikasi meningkatkan motivasi, interaktivitas, dan keterlibatan peserta.

Berdasarkan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gamifikasi merupakan strategi pelatihan modern yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Elemen-elemen game design yang diterapkan dalam pelatihan mampu menciptakan pengalaman belajar

yang lebih menarik, memotivasi, dan relevan dengan kebutuhan generasi tenaga kerja di era digital. Studi literatur ini memperkuat bahwa gamifikasi tidak hanya meningkatkan motivasi jangka pendek, tetapi juga berdampak pada peningkatan kinerja, produktivitas, dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Penerapan gamifikasi layak dipertimbangkan sebagai pendekatan strategis dalam manajemen pelatihan dan pengembangan SDM di berbagai perusahaan.

PEMBAHASAN

1. Efektivitas Gamification dalam Pelatihan Karyawan

Gamifikasi telah berkembang menjadi strategi pelatihan modern yang menunjukkan efektivitas tinggi dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan hasil pembelajaran karyawan. Pada dasarnya, gamifikasi didefinisikan sebagai penerapan elemen desain permainan seperti poin, level, tantangan, penghargaan, papan peringkat, avatar, dan narasi ke dalam konteks non-game untuk menciptakan pengalaman yang lebih menarik dan mendorong perilaku positif pengguna. Dalam dunia pendidikan, gamifikasi telah terbukti meningkatkan retensi pengetahuan dan keterlibatan siswa, sementara dalam pemasaran, gamifikasi berperan besar dalam membangun loyalitas pelanggan dan memperkuat kesadaran merek. Efektivitas ini kemudian diadaptasi ke dalam pelatihan sumber daya manusia sebagai solusi inovatif terhadap rendahnya minat dan partisipasi karyawan dalam metode pelatihan tradisional.

Secara teoritis, efektivitas gamifikasi dipahami melalui kerangka motivasi dan psikologi perilaku, salah satunya Teori Penentuan Nasib Mandiri (*Self-Determination Theory*). Teori ini menjelaskan bahwa individu akan menunjukkan motivasi intrinsik yang kuat jika tiga kebutuhan psikologis dasarnya terpenuhi: otonomi, kompetensi, dan keterkaitan (MA & Joy, 2023). Gamifikasi memenuhi ketiga kebutuhan tersebut melalui berbagai elemen desain game. Otonomi muncul ketika karyawan diberi kebebasan memilih jalur pembelajaran, strategi penyelesaian tugas, atau tingkat tantangan yang ingin mereka coba. Kompetensi diperkuat melalui sistem level, point *reward*, dan *feedback* langsung yang menunjukkan kemajuan keterampilan mereka. Sementara itu, kebutuhan keterkaitan dipenuhi melalui *leaderboard*, kolaborasi tim, dan fitur interaktif lainnya yang memungkinkan karyawan membangun hubungan sosial dalam proses pelatihan (MA & Joy, 2023).

Jika dibandingkan dengan metode pelatihan tradisional seperti ceramah, modul statis, atau seminar formal gamifikasi menghadirkan pengalaman belajar yang lebih adaptif dan partisipatif. Hambatan seperti rendahnya atensi, kurangnya motivasi, serta minimnya retensi materi sering muncul dalam pelatihan konvensional. Gamifikasi mampu memecahkan masalah tersebut dengan memberikan stimulasi kognitif melalui tantangan yang bertahap, umpan balik berkala, serta elemen kompetisi yang sehat. Integrasi desain permainan dalam pelatihan dapat meningkatkan keterlibatan emosional peserta, sehingga mereka lebih berkomitmen mengikuti pembelajaran hingga selesai. Temuan ini juga diperkuat oleh Abuladze (2023), yang menyatakan bahwa gamifikasi tidak hanya meningkatkan minat belajar, tetapi juga memperkuat retensi materi dan kinerja peserta.

Efektivitas gamifikasi juga sangat relevan dalam konteks pengembangan kompetensi karyawan. Pengembangan kompetensi menjadi bagian penting dalam manajemen SDM, mencakup kemampuan teknis, manajerial, interpersonal, dan digital yang diperlukan untuk mendukung kinerja organisasi. Tantangan besar dalam program pelatihan saat ini adalah rendahnya partisipasi dan tingkat penyelesaian program oleh karyawan. Gamifikasi hadir sebagai solusi yang mampu meningkatkan tingkat adopsi pelatihan, karena elemen

permainan membuat proses belajar lebih menyenangkan, menantang, dan bermakna. Karyawan tidak hanya terdorong untuk menyelesaikan pelatihan, tetapi juga mengembangkan kompetensi baru secara lebih efektif.

Beberapa penelitian modern menunjukkan bahwa gamifikasi meningkatkan kompetensi teknis dan *soft skill* karyawan, terutama ketika diintegrasikan dengan platform digital seperti *Learning Management System* (LMS) atau *Human Resource Information System* (HRIS). Penelitian Angraeni (2025) menunjukkan bahwa program gamifikasi yang dirancang dalam pengembangan kompetensi dapat meningkatkan motivasi dan retensi talenta organisasi. Elemen *game* seperti *badge* pencapaian terbukti meningkatkan kepercayaan diri peserta, sementara sistem level membantu peserta melihat perkembangan kompetensi mereka secara terstruktur. Hal ini mengubah pelatihan yang sebelumnya bersifat monoton menjadi sebuah perjalanan pembelajaran yang penuh tantangan.

Selain dalam pelatihan mandiri, integrasi gamifikasi juga mulai diterapkan dalam sistem evaluasi kinerja. Penelitian terkait penggunaan gamifikasi dalam sistem penilaian berbasis *360-degree feedback* masih minim. Wulandari et al. (2025) menunjukkan bahwa penggunaan metode 360 derajat dalam HRIS berbasis web dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses evaluasi ketika sistem tersebut dibangun dengan pendekatan interaktif. Studi ini sejalan dengan analisis sebelumnya bahwa gamifikasi dapat memperkuat hubungan antara sistem informasi dan perilaku pengguna melalui motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Gap penelitian mengenai integrasi gamifikasi dalam sistem penilaian kinerja menjadi peluang besar untuk pengembangan sistem HRIS yang lebih kolaboratif dan menyenangkan.

Syabani & Utami (2025) juga membuktikan bahwa fitur gamifikasi seperti leaderboard efektif dalam meningkatkan partisipasi dan konsistensi perilaku pengguna dalam aplikasi berbasis reward. Ketika konsep leaderboard diterapkan dalam pelatihan karyawan, karyawan dapat memantau posisi mereka dibandingkan rekan kerja lain, sehingga memunculkan motivasi kompetitif yang berdampak positif pada penyelesaian modul pelatihan.

Efektivitas gamifikasi dalam pelatihan karyawan terlihat pada tiga aspek. Pertama, aspek motivasional, di mana gamifikasi mampu memicu motivasi intrinsik dan ekstrinsik melalui tantangan, reward, dan pilihan mandiri dalam belajar. Kedua, aspek kognitif, yang mencakup peningkatan retensi dan pemahaman materi pelatihan. Ketiga, aspek perilaku, di mana karyawan menunjukkan peningkatan partisipasi, konsistensi, dan komitmen dalam mengikuti program pelatihan.

Dengan perubahan lanskap kerja yang semakin digital dan kompetitif, gamifikasi menjadi metode pelatihan yang relevan, adaptif, dan efektif. Penerapannya tidak hanya meningkatkan kepuasan dan motivasi belajar, tetapi juga secara langsung berdampak pada keterlibatan kerja, kinerja individu, dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Gamifikasi merupakan pendekatan strategis yang sangat bernilai dalam pengembangan sumber daya manusia masa kini.

2. Dampak Gamification terhadap Keterlibatan (Engagement) Karyawan

Gamifikasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan semakin diakui sebagai pendekatan yang efektif dalam meningkatkan keterlibatan (*engagement*) di

lingkungan kerja modern. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, keterlibatan karyawan tidak hanya berkaitan dengan seberapa banyak tenaga dan waktu yang diberikan oleh karyawan, tetapi juga mencakup aspek emosional seperti antusiasme, komitmen, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Gamifikasi, melalui penerapan elemen permainan seperti poin, tantangan, badge, penghargaan, papan peringkat (leaderboard), serta umpan balik instan, terbukti mampu menciptakan pengalaman belajar dan bekerja yang lebih interaktif, menyenangkan, dan bermakna. Beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa gamifikasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi, kompetensi, dan keterlibatan karyawan secara keseluruhan.

Dalam penelitian Alona (2024) gamifikasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement karyawan PT. SOCI MAS. Hasil regresi linier sederhana menunjukkan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan skor t hitung $4,891 > 1,981$, yang menandakan bahwa elemen game yang diterapkan dalam program pelatihan mampu meningkatkan *vigor* (semangat kerja), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterlibatan mendalam) karyawan. Elemen seperti tantangan bertahap, sistem *reward*, dan misi pelatihan tidak hanya membuat proses belajar lebih menarik, tetapi juga menumbuhkan rasa pencapaian yang berdampak langsung pada komitmen kerja. Temuan Alona memperkuat pandangan bahwa gamifikasi dapat mengubah orientasi belajar karyawan dari sekadar kewajiban menjadi pengalaman motivasional yang menghasilkan keterlibatan tinggi.

Penelitian Angraeni (2025) juga memperlihatkan hasil serupa, di mana program gamifikasi memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap engagement mereka. Dalam temuannya, gamifikasi memengaruhi motivasi karyawan dengan original sample sebesar 0,403, yang berarti pengaruhnya berada pada tingkat moderat namun signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan elemen kompetisi, tantangan, dan penghargaan dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Ketika karyawan merasa dihargai atas pencapaian mereka melalui badge digital, poin, atau level, mereka lebih terdorong untuk terlibat aktif dalam pekerjaan maupun pelatihan.

Inovasi sebagai faktor pendukung juga menunjukkan pengaruh moderat terhadap kompetensi (0,322) dan motivasi karyawan (0,319). Lingkungan kerja yang inovatif memberikan peluang bagi karyawan untuk belajar, mencoba hal baru, dan mengembangkan potensi diri. Ketika gamifikasi diterapkan dalam lingkungan yang mendukung inovasi, efektivitasnya meningkat karena karyawan merasa aman untuk bereksperimen dan mengambil inisiatif. Dengan demikian, gamifikasi tidak berdiri sendiri tetapi bekerja optimal ketika diterapkan bersama budaya kerja yang adaptif, kreatif, dan suportif. Hal ini menegaskan bahwa engagement karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh sistem gamifikasi itu sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh konteks organisasi, kepemimpinan, dan nilai yang dianut perusahaan.

Syabani & Utami (2025) menyoroti peran *leaderboard* sebagai salah satu elemen gamifikasi yang memiliki dampak besar terhadap keterlibatan pengguna aplikasi. Dalam penelitian mereka, fitur *leaderboard* pada aplikasi penukaran sampah berbasis sistem reward berhasil meningkatkan motivasi, konsistensi, dan partisipasi pengguna secara nyata. Ketika konsep *leaderboard* dibawa ke dalam pelatihan atau aktivitas kerja, hal ini menciptakan suasana

kompetitif sehat yang membuat karyawan berlomba untuk mencapai peringkat tertinggi. Elemen ranking membuat karyawan lebih merasa bertanggung jawab terhadap kinerjanya, sekaligus memberikan gambaran progres yang jelas. Peningkatan partisipasi ini merupakan salah satu indikator penting dari engagement karena menunjukkan keterlibatan emosional dan perilaku dalam aktivitas kerja.

Di sisi lain, Prakoso & Fabroyir (2025) mengevaluasi penerapan gamifikasi dalam sistem HRIS dan menemukan bahwa gamifikasi mampu meningkatkan interaksi antara karyawan dan sistem informasi sumber daya manusia. Sistem HRIS yang dilengkapi elemen permainan membuat proses administrasi, evaluasi, dan pelatihan menjadi lebih menyenangkan dan tidak membosankan. Karyawan lebih aktif mengakses sistem, mengisi data, mengikuti evaluasi, atau menyelesaikan modul pelatihan ketika sistem tersebut dilengkapi dengan *reward* digital, tantangan, atau indikator progres. Penelitian ini menegaskan bahwa engagement dapat meningkat bukan hanya dalam konteks pelatihan formal, tetapi juga dalam aktivitas administratif sehari-hari. Hal ini mendukung temuan Koivisto dan Hamari bahwa gamifikasi meningkatkan pengalaman pengguna dalam sistem informasi dan mendorong partisipasi aktif.

Gamifikasi juga memberikan dampak signifikan terhadap keterlibatan melalui peningkatan pengalaman belajar yang interaktif dan relevan. Pengalaman belajar yang dibangun dengan elemen permainan membuat karyawan merasa lebih terhubung dengan materi pelatihan. Ketika pelatihan disajikan dalam bentuk misi, tantangan, atau simulasi, karyawan merasakan pengalaman yang lebih dekat dengan pekerjaan nyata, sehingga mereka lebih mudah mengaplikasikan pengetahuan tersebut. Dengan demikian, gamifikasi meningkatkan engagement karyawan tidak hanya secara emosional, tetapi juga secara kognitif dan perilaku. Karyawan yang terlibat secara kognitif akan menunjukkan fokus tinggi, sementara keterlibatan perilaku terlihat dari partisipasi aktif mereka dalam menyelesaikan modul pelatihan.

Laporan dari Talent LMS menunjukkan bahwa 87% karyawan merasa lebih produktif dan 85% lebih terlibat ketika menggunakan aplikasi kerja yang memiliki elemen gamifikasi. Temuan ini mendukung klaim bahwa gamifikasi tidak hanya meningkatkan pengalaman belajar, tetapi juga meningkatkan efisiensi kerja dan komitmen terhadap tugas. Semakin gamifikasi terintegrasi dalam aktivitas sehari-hari, semakin besar dampak positifnya terhadap engagement. Data ini memperkuat pandangan bahwa elemen permainan seperti progres visual, *competitive scoring*, dan *recognition badges* mampu memberikan dorongan motivasional yang kuat dalam jangka panjang.

Keberhasilan gamifikasi dalam meningkatkan engagement karyawan sangat dipengaruhi oleh desain sistem dan dukungan organisasi. Elemen gamifikasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan atau tidak relevan dengan konteks pekerjaan dapat menyebabkan kebosanan atau bahkan resistensi. Desain gamifikasi harus mempertimbangkan dinamika pekerjaan, preferensi pengguna, tingkat kesulitan tantangan, serta mekanisme *feedback* yang digunakan. Selain itu, kepemimpinan yang mendukung, budaya kerja yang partisipatif, serta sarana teknis yang memadai menjadi faktor penting yang mempengaruhi keterlibatan karyawan.

Gamifikasi memberikan dampak positif yang sangat signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Dampak ini terlihat dari meningkatnya motivasi intrinsik, kompetensi, kolaborasi, partisipasi, serta komitmen kerja. Ketika gamifikasi dirancang dengan baik dan

didukung oleh organisasi, ia menjadi alat strategis yang tidak hanya meningkatkan performa individu tetapi juga memperkuat produktivitas dan budaya kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, gamifikasi merupakan pendekatan inovatif yang relevan, efektif, dan berpotensi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan engaging di era digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan melalui studi literatur, dapat disimpulkan bahwa gamifikasi merupakan pendekatan pelatihan dan pengembangan karyawan yang sangat efektif dalam meningkatkan keterlibatan (*engagement*) di lingkungan kerja modern. Elemen-elemen gamifikasi seperti poin, tantangan, level, *badge*, *leaderboard*, dan umpan balik instan terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan, memperkuat kompetensi, dan menciptakan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan menyenangkan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gamifikasi berpengaruh signifikan terhadap indikator keterlibatan kerja seperti *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Selain itu, gamifikasi juga mendorong retensi pengetahuan, partisipasi, produktivitas, serta keterikatan emosional karyawan dengan organisasi. Secara keseluruhan, gamifikasi layak dipertimbangkan sebagai strategi pelatihan yang relevan untuk menghadapi tuntutan era digital karena mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, kinerja, dan budaya kerja secara berkelanjutan. Disarankan agar organisasi mulai mengadopsi gamifikasi secara strategis dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan dengan memperhatikan desain yang tepat sasaran dan sesuai kebutuhan pengguna. Perusahaan sebaiknya memastikan elemen gamifikasi disusun secara relevan dengan konteks pekerjaan, tingkat kesulitan yang proporsional, serta mekanisme reward yang memberikan nilai bagi karyawan. Selain itu, dukungan manajemen, budaya kerja yang kolaboratif, dan kesiapan teknologi juga perlu diperkuat agar implementasi gamifikasi dapat berjalan efektif. Penelitian selanjutnya dianjurkan untuk mengkaji penerapan gamifikasi secara langsung melalui studi empiris atau eksperimen, serta melihat integrasinya dengan sistem HRIS, evaluasi kinerja, dan model pembelajaran digital lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan penelitian ini, baik berupa bantuan informasi, arahan, maupun motivasi. Terima kasih kepada dosen pembimbing, rekan-rekan yang turut membantu, serta semua sumber literatur yang menjadi rujukan. Semoga tulisan ini bermanfaat bagi pembaca dan penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Abuladze, L. (2023). Use of Gamification in Employee Training and Development. *EDAMBA 2022: Conference Proceedings*, 1–10.
- Alona, I. S. (2024). *Pengaruh Konsep Gamifikasi dalam Pelatihan terhadap Work Engagement Karyawan PT. SOCI MAS*. Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara.
- Amelia, W., Asmoro, P., Wibisono, G., & Abdullah, T. M. K. (2023). Pengaruh Karakteristik Gamifikasi terhadap Niat Penggunaan Ulang Aplikasi Pembelajaran Seluler melalui Pemenuhan Kebutuhan Keterkaitan Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(5), 3889–3898.
- Angraeni, F. R. (2025). Analisis Program Gamifikasi dalam Pengembangan Kompetensi Karyawan: Pendekatan Inovatif untuk Meningkatkan Motivasi

- dan Retensi Talenta di Organisasi. *Jurnal Satumanagemen*, 1(1), 24–34.
- MA, E. J., & Joy, M. M. (2023). Exploring intrinsic motivating factors in gamified context: A mixed-method study. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 39(19), 3728–3744.
- Prakoso, B. A., & Fabroyir, H. (2025). Evaluasi Penerapan Gamification pada Keterlibatan Karyawan di Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. *Journal of Syntax Literate*, 10(2).
- Rojabi, M. A. (2025). *Strategi Gamifikasi: Mengubah Tugas Menjadi Tantangan*. Afdan Rojabi Publisher.
- Srimuliyani, S. (2023). Menggunakan teknik gamifikasi untuk meningkatkan pembelajaran dan keterlibatan siswa di kelas. *EDUCARE: Jurnal Pendidikan Dan Kesehatan*, 1(1), 29–35.
- Syabani, T. N., & Utami, W. S. (2025). Pengembangan Fitur Gamifikasi Leaderboard pada Aplikasi Penukaran Sampah dengan Sistem Point Reward. *Jurnal Impresi Indonesia*, 4(11), 4057–4071.
- Wulandari, S. H. E., Sagirani, T., & Nurmatin, A. (2025). FEEDBACK 360 DERAJAT UNTUK PENINGKATAN KETERLIBATAN KARYAWAN DALAM APLIKASI HRIS BERBASIS WEB. *Jurnal Informatika Dan Teknik Elektro Terapan*, 13(2).