

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti juga tidak lepas dari penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah penelitian sebagai referensi. Referensi penelitian sangat membantu peneliti untuk mengetahui mulai dari cara-cara merumuskan masalah sampai terjawabnya hipotesis penelitiannya.

Penelitian pertama oleh, Herlina Wahyuningtyas (2018), Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif dengan kuesioner sebagai sumber data. Populasi yang digunakan adalah pegawai negeri kecil Kantor Pelayanan Pajak Kediri yang lahir pada tahun 1981 hingga 1990 (generasi Y) dan lahir pada tahun 1991 hingga 2000 (Z generasi) berjumlah 50 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif. Data dianalisis menggunakan program SPSS versi 25. Teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh yaitu dengan mengambil semua anggota populasi sebanyak 50 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini - dilakukan dengan kuisisioner. Teknik pengukuran data menggunakan skala likert Uji validitas menggunakan metode *Pearson Correlation*, dikatakan valid apabila nilai korelasi (*Person Correlation*) adalah positif dan nilai probabilitas korelasi sig. 2 tailed < taraf signifikan sebesar 0,05. Reliabilitas dengan melihat hasil *Cronbach Alpha*, jika lebih besar dari 0,6 maka dikatakan reliabel. Uji normalitas menggunakan *grafik yang didapat dari* perhitungan regresi dengan SPSS dimana jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi layak dipakai untuk mengambil keputusan. Uji multikolinieritas dengan melihat nilai toleransi dan VIF, jika nilai toleransi $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka bebas dari multikolinieritas. Uji heterokedastisitas menggunakan *scatterplot* dimana jika titik-titik yang digambarkan menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji t yaitu analisis untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial sedangkan untuk

menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara bersama-sama atau simultan menggunakan uji F.

Hasil pengujian validitas terhadap semua item variabel adalah valid karena nilai korelasi (*Person Correlation*) adalah positif dan nilai probabilitas korelasi sig. 2 tailed < taraf signifikan sebesar 0,05. Dengan demikian semua item pernyataan kuesioner adalah valid. Distribusi t yang memperlihatkan nilai t tabel dengan taraf signifikansi atau tingkat kesalahan 0,05 (5%) dengan frekuensi 50 responden adalah 1,67722 :

- I. Nilai t hitung dari hasil perhitungan model regresi pendidikan (X1) adalah $0,104 < 1,67722$ yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap variabel *employee engagement* (Y).
- II. Nilai t hitung dari hasil perhitungan model regresi motivasi (X2) lebih besar dari t tabel yakni $5,797 > 1,67722$ yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X2) terhadap variabel *employee engagement* (Y).
- III. Nilai t hitung dari hasil perhitungan model regresi penempatan (X3) lebih kecil dari t tabel yakni $1,109 < 1,67722$ yang artinya variabel penempatan (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *employee engagement* (Y).

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 20,393 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. F tabel pada responden sebanyak 50 orang dan alpha 0,05 adalah 2,57. Karena $20,393 > 2,57$ dimana F hitung lebih besar dari F tabel sehingga H0 ditolak. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional (X₁), motivasi (X₂), dan penempatan (X₃), secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap *employee engagement* (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri.

Penelitian kedua oleh, Aditia Rachamatullah, Ade Susanti, (2016) pada karyawan PT. House The House Bandung. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kausal dan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada 24 responden dengan teknik sampling yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* jenis sampel jenuh, analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,485 atau 48,5%. Hal tersebut memberikan arti bahwa Employee engagement karyawan PT. House The House Bandung dapat dijelaskan oleh informasi yang berkaitan Dengan variabel existenceneed (X1), relatedness need (X2), dangrowthneed (X3). Sedangkan sebesar 51,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh variabel ini. Sedangkan hasil uji t dalam penelitian ini diperoleh nilai hitung untuk variabel existenceneed (X1) sebesar 3,682 dan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,085 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara existenceneed terhadap employee engagement, tingkat signifikansi untuk existenceneed (X1) adalah sebesar $0,01 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya existenceneed berpengaruh signifikan sebesar 0,405 terhadap employee engagement pada karyawan PT. House The House Bandung. Nilai t hitung untuk variabel relatedness need (X2) sebesar -1,465 dan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,085 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara relatedness need terhadap employee engagement, tingkat signifikansi untuk relatedness need (X2) adalah sebesar $0,158 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya relatedness need berpengaruh negatif sebesar 0,243 terhadap employee engagement pada karyawan PT. House The House Bandung. Hasil uji t dalam penelitian ini diperoleh nilai t hitung untuk variabel growth need (X3) sebesar 2,930 dan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,085 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara growth need terhadap employee engagement, tingkat signifikansi untuk Growth need (X3) adalah sebesar $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya growth need berpengaruh signifikan sebesar 0,505 terhadap employee engagement pada karyawan PT. House The House Bandung

Penelitian ketiga oleh, Gurawan Dayona, Nur Rinawati (2016), Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Andalan Finance Indonesia yang berjumlah 215 orang, dan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan cara *convenience sampling*. Metode penelitian hipotesis deskriptif variabel Pelatihan (X1) pada PT Andalan Finance Indonesia menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut pelatihan di PT Andalan Finance Indonesia termasuk tidak dalam kategori baik. Pelatihan di PT Andalan Finance Indonesia termasuk dalam kategori baik Dengan kriteria uji : tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Rumus Pengujiannya adalah

Dimana :

t = nilai t yang dihitung selanjutnya disebut t hitung

\bar{x} = rata-rata x

μ_0 = nilai yang dihipotesiskan

s = simpangan baku

n = jumlah anggota sampel

Dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 (5 %) derajat kebebasan (*degree of freedom*)= $n - 1$ atau $82 - 1 = 81$ di peroleh t tabel sebesar 1,664 sedangkan t hitungnya adalah 115,710 (hasil perhitungan dengan SPSS). Oleh karena t hitung $>$ t tabel **115,710 $>$ 1,664**) maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan di PT Andalan Finance Indonesia termasuk dalam kategori baik Uji Hipotesis Variabel Pengembangan Karir Pengujian hasil penelitian hipotesis deskriptif variabel Pengembangan Karir (X_2) pada PT Andalan Finance Indonesia menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut : Pengembangan Karir Pada PT Andalan Finance Indonesia termasuk tidak dalam kategori baik. Pengembangan Karir Pada PT Andalan Finance Indonesia termasuk dalam kategori baik. Dengan kriteria uji : tolak H_0 jika t hitung $>$ t table

Rumus Pengujiannya adalah

t = nilai t yang dihitung selanjutnya disebut t hitung

\bar{x} = rata-rata x

μ_0 = nilai yang dihipotesiskan

s = simpangan baku

n = jumlah anggota sampel

Dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 (5 %) derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - 1$ atau $82 - 1 = 81$ di peroleh t tabel sebesar 1,664 sedangkan t hitungnya adalah 102,046 (hasil perhitungan dengan SPSS). Oleh karena t hitung $>$ t tabel ($102,046 > 1,664$) maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir Pada PT Andalan Finance Indonesia termasuk dalam kategori baik. Uji Hipotesis Variabel *Employee Engagement* Pengujian hasil

penelitian hipotesis deskriptif variabel *Employee Engagement* (Y) pada PT Andalan Finance Indonesia menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut : *Employee Engagement* pada PT Andalan Finance Indonesia termasuk tidak dalam kategori baik. *Employee Engagement* pada PT Andalan Finance Indonesia termasuk dalam kategori baik. Dengan kriteria uji : tolak H_0 jika t hitung $> t$ tabel

Rumus Pengujiannya adalah :

t = nilai t yang dihitung selanjutnya disebut t hitung

\bar{x} = rata-rata x

μ_0 = nilai yang dihipotesiskan

s = simpangan baku

n = jumlah anggota sampel

Dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 (5 %) derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - 1$ atau $82 - 1 = 81$ di peroleh t tabel sebesar **1,664** sedangkan t hitung nya adalah **115,358** (hasil perhitungan dengan SPSS). Oleh karena t hitung $> t$ tabel (**115,358** $>$ **1.664**) maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* pada PT Andalan Finance Indonesia termasuk dalam kategori baik. Uji Hipotesis Secara Simultan Hipotesis utama penelitian ini adalah pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X3) berpengaruh secara simultan terhadap *employee engagement* (Y) karyawan PT. Andalan Finance Indonesia. Hipotesis penelitian tersebut dinyatakan dalam hipotesis statistik berikut ini:

$$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$$

$$H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada satu } \rho_{yxi} \neq 0, \text{ dengan } i = 1, 2$$

Statistik uji yang digunakan adalah:

Kriteria uji, Tolak H_0 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, terima H_0 dalam hal lainnya. Di mana F tabel diperoleh dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 5\%$ dan derajat bebas $db_1 = k$, dan $db_2 = n - k - 1$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan karyawan pada PT Andalan Finance Indonesia masuk dalam katagori baik, Pengembangan Karir pada PT Andalan Finance Indonesia masuk dalam katagori baik dan *Employee Engagement* pada PT Andalan Finance Indonesia berada dalam katagori baik (2) Pelatihan dan pengembangan karir karyawan secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Engagement* pada PT Andalan Finance Indonesia, yang ditunjukkan dari analisis data bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($81,827 > 3,112$)

dan berpengaruh baik secara langsung dan tidak langsung sebesar 67,4 %, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 32,6 % yang tidak disebut dalam model ini. (3) Variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh lebih besar terhadap *Employee Engagement* dibandingkan dengan variabel Pelatihan.

Penelitian keempat oleh, Yelli Eka Stimadhinata, Meilinda Murtisari (2017), PT. ASDP INDONESIA FERRY . Penelitian ini bersifat deskriptif verifikatif. Data primer yang diperlukan untuk menganalisis diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) sebanyak 257 orang. Berdasarkan perhitungan sampel menggunakan rumus *Slovin* diperoleh jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 72 karyawan sebagai responden karena penelitian ini hanya pada karyawan darat saja. Maka peneliti hanya menggunakan sampel responden dari karyawan darat yang berada di kantor pusat PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) saja.

Metode Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan cara membandingkan hasil wawancara dengan pengamatan langsung serta hasil kuesioner dengan yang ada melalui penjelasan sistematis. Penulis mengumpulkan data dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pertanyaan berdasarkan skala likert. Jenis data yang digunakan dalam pengolahan data adalah ordinal. Beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: uji validitas data, uji reliabilitas data, analisis deskriptif, dan analisis regresi linier sederhana serta ujistastistik t dua arah. Dalam Teknik analisis data dalam penelitian ini tingkat signifikansi (tingkat kesalahan) telah ditetapkan oleh peneliti terlebih dahulu sebelum hipotesis diuji. Tingkat signifikansi yang diambil adalah 5%, dibantu dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 20

Analisis Regresi Linier Sederhana Model regresi linier yang biasa dibentuk dari variabel yang ada pada Tabel 3 diatas dapat diformulasikan dalam model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 50.769 + 0,754X$$

Dari hasil tersebut persamaan regresi sederhana:

- 1) $\alpha = 50,769$ merupakan nilai variabel Y (*employee engagement*) taksiran pada saat variabel X (pengembangan karir) sama dengan nol.
- 2) $b = 0,754$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengembangan karir terhadap variabel *employee engagement* adalah searah (positif). Artinya, semakin baik pengembangan karir maka tingkat *employee engagement* akan meningkat. Demikian sebaliknya, semakin buruk pengembangan karir maka tingkat *employee engagement* akan turun, atau jika pengembangan karir ada perubahan maka *employee engagement* juga akan mengalami perubahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan darat PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) sebesar 46,9% dan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan senilai 0,685. Artinya, semakin baik pengembangan karir di dalam perusahaan semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* pada karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian kelima oleh, Dwi Wisnu, Roswita Santia (2018), Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan *total sampling*, yaitu anggota relawan PMI Banjarbaru berjumlah 43 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Person dan metode pengumpulan data menggunakan skala perilaku altruisme dan skala keterikatan kerja.

Hasil pengujian linearitas data variabel antara perilaku altruisme dengan keterikatan kerja menunjukkan adanya hubungan linear dengan $F = 8,008$ dan $p = 0,016$ ($p < 0,05$). Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel perilaku altruisme dengan keterikatan kerja. Hasil uji korelasi diketahui bahwa hubungan antara perilaku altruisme dengan keterikatan kerja memiliki korelasi $r = 0,374$ dari taraf signifikansi 0,013 ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Sesuai dengan hal tersebut, hipotesis yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara perilaku altruisme dengan keterikatan kerja pada anggota relawan PMI Banjar baru dapat diterima. Nilai positif pada $r (0,374)$ menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi perilaku altruisme. Maka semakin tinggi keterikatan kerja pada anggota relawan PMI Banjar baru namun, sebaliknya semakin rendah perilaku altruisme maka semakin rendah keterikatan kerja pada anggota relawan PMI Banjarbaru. Berdasarkan nilai r tersebut dapat diperoleh nilai $r^2 (0,374) = 0,140$. Sesuai dengan hasil demikian, dapat dilihat

bahwa sumbangan efektif perilaku altruisme dengan keterikatan kerja sebesar 14% sedangkan 86% merupakan sumbangan dari faktor lainnya.

Penelitian Keenam oleh, Muhammad Ramaditya, Gabriel Nazzario, (2020), Badan Pengawasan Dan Pembangunan Jakarta, sampel yang diambil sejumlah populasi 143 orang teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dan alat analisis yang dipergunakan adalah modal persamaan *structural equation modeling* (SEM) dengan menggunakan program AMOS versi 22m. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Biro Kepegawaian dan Organisasi dipilih sebagai populasi dalam penelitian ini adalah karena kekhususan dan karakteristik Biro ini selaku pemangku di bidang kepegawaian dalam instansi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan

Hasil dan Pembahasan Nilai Signifikansi dan Estimasi Variabel diketahui bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh langsung sebesar 0,013 terhadap variabel motivasi. Akan tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai p yang diperoleh sebesar 0,762 ($p > 0,05$). Variabel komunikasi memberikan pengaruh langsung sebesar 0,077 terhadap variabel motivasi. Akan tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai p yang diperoleh sebesar 0,145 ($p > 0,05$). Variabel religiusitas memberikan pengaruh langsung sebesar 0,225 terhadap variabel motivasi. Pengaruh tersebut signifikan karena nilai p yang diperoleh sebesar kurang dari 0,05. Variabel budaya organisasi memberikan pengaruh langsung sebesar 0,059 terhadap variabel keterikatan kerja. Akan tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai p yang diperoleh sebesar 0,347 ($p > 0,05$). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, komunikasi, dan religiusitas berdampak positif terhadap motivasi kerja dan keterikatan kerja motivasi kerja tidak terbukti sebagai pemediasi hubungan budaya, komunikasi, religiusitas terhadap keterikatan kerja. Untuk meningkatkan budaya organisasi biro kepegawaian dan organisasi dapat dilakukan melalui peningkatan kegiatan yang memperkenalkan kembali budaya organisasi dalam kegiatan rutin biro personalia dan organisasi.

Penelitian ketujuh oleh, Muhammad Ramaditya, (2018), Telekom Malaysia, untuk menentukan di antara empat dimensi CSR yang akan dimiliki berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan, mencapai tujuan, kuantitatif metode digunakan dan data dikumpulkan melalui kuesioner sebanyak 250 kuesioner diberikan kepada human capital departemen operasi bisnis untuk didistribusikan ke para karyawan, data yang digunakan dalam penelitian statistik untuk ilmu sosial versi 16.0. temuan dipamerkan melalui analisis regresi berganda, dimensi tanggung

jawaban sosial perusahaan memiliki positif pengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan selanjutnya, analisis regresi antara perusahaan sosial tanggung jawab dan keterlibatan karyawan hanya menunjukkan hal itu 21,7% dari total varian keterlibatan kerja dijelaskan oleh dimensi tanggung jawab sosial perusahaan. Studi kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pengujian hipotesis desain studi yang terlibat menjelaskan sifat hubungan kemandirian tertentu dua atau lebih faktor dalam suatu situasi. Kuisisioner adalah yang utama alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Penelitian ini digunakan Skala likert untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam satu poin skala lima poin. Acak sederhana Teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian ini karena setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang diketahui dan sama dipilih sebagai subjek.

Hasil dan pembahasan coba dimulai dengan uji reliabilitas melalui Cronbach Alfa. Reliabilitas adalah sejauh mana ukuran merupakan kesalahan Gratis. 30 sampel kuesioner dikumpulkan untuk menguji apakah responden mampu memahami konten dan bahasa yang digunakan dikuesioer. Koefisien Cronbach Alpha akan menjadi alat indikasi untuk memeriksa konsistensi. Jika hasilnya lebih dekat menjadi 1,00 koefisien alpha dianggap lebih baik. Hasilnya kurang dari 0,60 itu dianggap buruk dan di kisaran lebih dari 0,80 dianggap dapat diterima. Tujuan dari uji coba adalah untuk memeriksa reliabilitas dan validitas pertanyaan di antara responden. Hasil menunjukkan bahwa Cronbach alpha untuk keterlibatan karyawan adalah 0.895 dan CSR ekonomi 0.889 dan dianggap baik. Hukum CSR 0,914, CSR etis 0,916 dan CSR filantropis 0,949 yang dianggap lebih baik karena lebih dekat dari 0,10. Jadi kuesioner ini dianggap dapat diandalkan dan konsisten untuk ini belajar.

Penelitian kedelapan oleh, Chayanan Kerdpitek, Kittisak Jermsttpett (2019), Thailand, Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dari manajer sumber daya manusia (SDM) dari perusahaan farmasi Thailand. Metode penelitian menggunakan data primer dikumpulkan melalui kuesioner dari manajer SDM dari apotek perusahaan Thailand. Untuk pengumpulan data, sekitar 700 kuesioner dibagikan di antara manajer SDM melalui surat dan hanya 450 tanggapan dikumpulkan setelah satu bulan distribusi yaitu sekitar 64,29 persen tanggapan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan positif antara praktik-praktik HRM tersebut sebagai pelatihan karyawan, praktik pembelajaran dan bagian karyawan dan keunggulan kompetitif. Temuan itu juga mendokumentasikan karyawan itu keterlibatan secara positif

memediasi hubungan di antara praktik-praktik PT HRM seperti pelatihan karyawan, praktik pembelajaran dan seleksi karyawan dan keunggulan kompetitif. Hasil ini menyarankan kepada regulator bahwa mereka meningkatkan praktik terbaik SDM yang melibatkan karyawan tempat kerja yang meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

Penelitian kesembilan oleh, Jalal Hanaysha,(2016), Malaysia Berdasarkan tinjauan literatur sebelumnya, jelas bahwa hanya sedikit penelitian yang dilakukan pada produktivitas karyawan khususnya di sektor pendidikan. Oleh karena itu, data penelitian ini dikumpulkan menggunakan survei online dari sampel 242 karyawan yang melayani di universitas negeri di Malaysia utara. Untuk menganalisis data yang dikumpulkan, SPSS dan pemodelan persamaan struktural digunakan.

Hasil dan pembahasan dari 870 kuesioner yang dibagikan kepada responden, hanya 242 yang menjawab. Hasil deskriptif mengungkapkan bahwa 65 (26,9%) di antaranya adalah laki-laki, dan 177 (73,1%) adalah perempuan. Pada profil usia, 7 (2,9%) responden termasuk dalam kelompok usia 18 hingga 26 tahun, 121 (50%) dikategorikan dalam kelompok usia antara 26 dan 35 tahun. Tetapi mereka yang berusia antara 36 dan 45 tahun menyumbang 40,5% dari total tanggapan, sementara 16 (6,6%) adalah 46 tahun ke atas. Data mengenai profil pendidikan menunjukkan 36 (14,9%) peserta memiliki kualifikasi tertinggi diploma, 79 (32,6%) kualifikasi sarjana, 125 (51,7%) memperoleh gelar pascasarjana baik master atau doktor, dan 2 (0,8%) memiliki sertifikat lain. Dalam hal pengalaman kerja, mayoritas memiliki lebih dari lima tahun pelayanan di institusi mereka saat ini. Untuk menguji reliabilitas instrumen yang dikembangkan, alpha Cronbach digunakan. Secara umum, hasilnya menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach's alpha untuk konstruksi yang dipilih dapat diterima karena berkisar dari 0,771 hingga 0,925; pemberdayaan karyawan (0,771) kerja tim (0,925), pelatihan karyawan (0,864), dan organisasi komitmen (0,860). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Juga ditemukan bahwa kerja tim berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Akhirnya, penelitian ini menemukan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini memberikan implikasi yang berguna bagi pembuat kebijakan untuk menetapkan strategi mereka sehubungan dengan faktor sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja organisasi.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2015:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Secara sederhana, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, dan keinginan, keterampilan pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan.

2.2.2. Motivasi

Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhan telah terpenuhi motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi.

Dengan demikian, terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja di satu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk kebutuhannya dan sisi lain untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja pekerja akan meningkatkan pulakinerja organisasi. Dengan demikian meningkatkan motivasi pekerja akan meningkatkan motivasi

individu, kelompok maupun organisasi. Terdapat banyak pengertian tentang motivasi, Diantaranya adalah:

Hasibuan (2017:141) mengatakan motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berate gerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Heller dalam Wibowo (2015:322) motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat motivasi harus di injeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh bebrapa kekuatan yang berbeda. Diperkerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organi sasi..

Menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Parbu Mangkunegara (2017:81) Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Hasibuan (2017:152) mengatakan hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materil maupun non materil ysng diperolrhnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikan kepada perusahaan menyatakan tujuan pemberian motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Motivasi menurut Abraham Maslow ini dinamakan "*A theory of human motivation*". Teori ini berarti seorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi

bermacam-macam kebutuhannya. Kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Indikator motivasi yang dikembangkan Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis seperti : kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dsb. Ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah.
2. Kebutuhan Rasa yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan Pengakuan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu.

2.2.3. Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Disisi lain, pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan para karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi. Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan memiliki potensi untuk menyelaraskan karyawan dengan strategi-strategi perusahaan.

Zainal (2017:164) mengatakan pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam

melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan pengembangan adalah suatu proses bagaimana karyawan mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses.

Pelatihan adalah suatu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Langkah-langkah berikut dapat diterapkan dalam pelatihan (Zainal. *et al*, 2017:164) :

- Pihak yang diberikan pelatihan harus dapat dimotivasi untuk belajar
- *Trainee* harus mempunyai kemampuan untuk belajar
- Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau dipetkuat
- Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan
- Bahan – bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan
- Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

Pelatihan merupakan wahana untuk membangaun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad milenium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Disadari atau tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Karyawan baru sering tidak tauhu pati apa peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus doseimbangkn melalui program orientasi dan pelatihan.

Wibowo (2015:219) mengatakan bahwa pelatihan merupakan solusi atas kekurangan keterampilan atau informasi yang diperlukan yang mencegah pekerja mencapai standar kerja. Oleh karena itu, perlu di identifikasi kesenjangan dalam pengetahuan, keterampilan, atau pendekatan dan memilih aktivitas pengembangan yang tepat untuk membantu anggota staf mencapai standar yang diperlukan

Metode pelatihan yang diterapkan perlu diukur apakah baik atau tidak. Metode pelatihan dan pengembangan dikatakan baik jika mencapai sasaran dengan yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Hasibuan (2017:83) mengatakan indikator-indikator yang diukur dari metode pelatihan yang diterapkan antara lain

- Prestasi kerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- Kedisiplinan karyawan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku
- Absensi karyawan adalah dokumen yang mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan catatan jam hadir karyawan ini dapat berupa daftar hadir biasa, dapat pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu.
- Tingkat kerusakan produksi, alat atau mesin-mesin adalah tingkat kerusakan dimana akan mempengaruhi kemampuan mesin secara keseluruhan dan mengakibatkan penurunan hasil proses dan juga akan mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan.
- Tingkat kecelakaan karyawan adalah tingkat kejadian yang tak terduga, tidak di harapkan, dan tidak diharapkan yang menyebabkan luka, sakit, kerugian baik pada manusia, barang maupun lingkungan
- Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu adalah tingkat aktifitas kerja yang seharusnya tidak dilakukan karna sebenarnya aktifitas tersebut tidak diperlukan karna tidak menambah kapasitas produk
- Tingkat kerja sama karyawan adalah tingkat bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik.
- Tingkat upah insentif karyawan adalah tingkat kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan, di luar gaji utamanya, untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut agar lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

2.2.4. Pengembangan

Penggunaan pengembangan dikemukakan para ahli yaitu Dale Yoder dalam Mangkunegara (2013:43) menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas. Sedangkan istilah pengembangan ditunjukan untuk pegawai tingkat manajemen.

Hasibuan (2017:68) menjelaskan pengembangan adalah fungsi oprasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan

berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu diterapkan suatu program pengembangan karyawan. Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat berdasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Pengembangan harus ditujukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerja baik dan mencapai hasil yang optimal.

Hasibuan (2017:69) mengatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai kebutuhan jabatan/pekerjaan melalui pelatihan dan pendidikan.

Menurut Hutasuhut (2016:24) pengembangan tergantung pada jalur karir yang direncanakan masing-masing organisasi, bagaimana suatu perusahaan menentukan jalur karir bagi karyawannya tergantung pada kebutuhan situasi perusahaan itu sendiri, namun begitu umumnya yang sering dilakukan pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi. Pengertian ketiga indikator tersebut dalam dijelaskan di bawah ini :

1. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dan perusahaan yang bersangkutan.
2. Promosi adalah suatu perusahaan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perusahaan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.
3. Mutasi adalah merupakan bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Istilah mutasi sendiri atau dalam beberapa literatur disebut sebagai pemindahan dalam pengertian sempit dalam dirumuskan sebagai suatu perusahaan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya lebih tinggi atau lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji. Sedangkan dalam pengertian yang lebih luas konsepnya mutasi dirumuskan sebagai suatu perubahan posisi jabatan tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi) di dalam organisasi

2.2.5. Etika CSR

Etika menurut Webster (2017:45), etika didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat

diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Secara umum etika berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Ernawan (2017:14)

1. Pendorong timbulnya perbuatan

Etika dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan dimana etika dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.

2. Penggairah dalam Aktivitas

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

3. Penggerak

Seperti mesin bagi mobil besar, Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

Indikator Etika pengukuran yang digunakan untuk variabel etika berdasarkan indikator yang digunakan oleh Miftahul Fauzi (2011:23) yang sebagai berikut:

1. Kerja Keras

Tata cara penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan beserta hasil tugas yang diberikan.

2. Gaya Bicara

Sopan Santun dan keramahan karyawan antar rekan kerja, atasan, maupun customer

3. Nilai Kerja

Menghargai hasil pekerjaan dan ide atau gagasan dari rekan kerja lain, selalu memberikan kontribusi berupa ide atau gagasan kepada perusahaan atau rekan kerja.

4. Kreatifitas Kerja

Selalu memiliki inisiatif di saat bekerja baik inisiatif dalam menyelesaikan tugas, membantu rekan kerja, atau membantu permasalahan perusahaan selain itu juga karyawan memiliki berbagai inovasi dalam mengembangkan hasil kerja.

2.2.6. Keterkaitan Pegawai

Employee engagement merupakan suatu istilah yang relatif baru dalam ilmu sumber daya manusia, dimana kata tersebut sering digunakan oleh lembaga konsultan yang khusus bergerak dalam bidang sumber daya manusia. Gallup Organization menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai nilai engagement merupakan pekerja yang memiliki keterlibatan secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan mereka. *Employee engagement* berperan penting bagi perusahaan karena dengan karyawan merasa enggan terhadap perusahaan ia akan bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh agar tercapainya tujuan perusahaan. Employee Engagement dapat diartikan sebagai keterikatan karyawan, yaitu keterikatan karyawan dengan perusahaan dimana ia bekerja. Jika seorang karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi kepada perusahaan maka ia akan cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaannya.

Gallup Consulting (2017:28) mengemukakan bahwa “*Employee engagement as those who are involved in, enthusiastic about and committed to their work and workplace*”. Artinya, *employee engagement* sebagai keterlibatan, rasa antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan tempat ia kerja.

Indikator menurut Gallup (2017:28) *Employee engagement* berdasarkan tingkat *engagement*, yakni diantaranya :

1. *Engaged* karyawan dikatakan terikat ketika mereka bekerja dengan kemampuan dan keahlian serta merasakan sebuah hubungan yang kuat dengan perusahaan. Karyawan yang terikat cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bersedia untuk mengembangkan kemampuan secara maksimal agar perusahaan berkembang.
2. *Not Engaged* karyawan dikatakan “*not engaged*” ketika pada saat bekerja hanya menghadirkan fisiknya sedangkan pikirannya tidak berfokus pada pekerjaan. Karyawan hanya mengerjakan tugas sesuai dengan porsi dengan apa yang dibayar perusahaan dan bekerja selalu menunggu perintah dari atasan serta cenderung merasa tidak memiliki energi saat bekerja.
3. *Actively Disengaged* karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat sehingga lebih berani menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan pada pekerjaan yang dilakukan sehingga kinerja karyawan berbeda dengan karyawan yang terikat.

Schaufeli dan Bakker dalam penelitian Akbar (2013:13) menyebutkan ada tiga karakteristik dari *employee engagement* (keterikatan karyawan), diantaranya yaitu :

1. *Semangat* dapat dikarakteristikan sebagai level energi tertinggi dan ketangguhan mental saat bekerja serta ada keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan menjadi ketahanan saat menghadapi kesulitan.
2. *Dedikasi* dikarakteristikan sebagai rasa antusias, inspirasi, tantangan, dan kebanggaan dari karyawan.
3. *Penyerapan* dapat dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh dan senang saat terlibat dalam pekerjaan sehingga waktu saat bekerja berjalan dengan cepat meskipun karyawan sedang ada masalah.

2.3. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1. Pengaruh Motivasi dengan Keterikatan Pegawai (*employee engagement*)

Menurut penelitian Aditia Rachmatulloh dan Ade Susanti menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* , sebesar 48,5% yang berarti perusahaan harus bisa memahami agar menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan pegawai.

Menurut penelitian Putri, Annisa Sistiani menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan *employee engagement* pada PT. PINDAD (Persero) masuk kedalam kategori tinggi. Sehingga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Untuk meningkatkan *employee engagement* pada PT.PINDAD (Persero) dapat dilakukan dengan cara mengadakan pembinaan dan pelatihan menghayati pekerjaan pada karyawan

Menurut penelitian Tsani Sam Eva, menyimpulkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* sebesar 42,4% dan Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* sebesar 47%. Variabel yang paling besar mempengaruhi *employee engagement* yaitu budaya organisasi. Motivasi kerja dan Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII sebesar 89,4% sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2.3.2. Pengaruh Pelatihan Dengan Keterikatan Pegawai (*employee engagement*)

Menurut penelitian Gurawan dan Nur Rinawati menunjukkan bahwa pelatihan masuk dalam katagori baik karna secara simultan dan persial berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pada perusahaan sebesar 81,82% dan 3,112. Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap *employee engagement* karyawan yang berarti karyawan akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dan meningkatkan kuantitas produk bagi perusahaan.

Menurut penelitian Fahmi, Muhammad Iman menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, kompensasi dan keterikatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan baik secara simultan maupun partial

Menurut penelitian Muhammad Ferdiansyah menunjukkan bahwa penggunaan Employee Engagement sebagai variabel moderasi terbukti memberikan tingkat signifikansi probabilitas pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. dan variabel moderasi terbukti memberikan efek meningkatkan signifikansi probabilitas variabel Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.3. Pengaruh Pengembangan Terhadap Keterikatan Pegawai (*employee engagement*)

Menurut penelitian Yelli Eka dan Meilinda Murtisari menunjukkan hasil bahwa pengembangan berpengaruh terhadap *employee engagement* sebesar 46,9% dan memiliki signifikan sebesar senilai 0,685 artinya semakin baik pengembangan di dalam perusahaan semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* pada karyawan di perusahaan tersebut.

Menurut penelitian Dwi Fitria Yolanda,Rycha Kuwara Sari menunjukkan hasil bahwa Pengembangan karir (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Employee Engagement (Y), Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan relatif signifikan terhadap *Employee Engagement*, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,645. Sedangkan statistik table (t-tabel) sebesar 1,987

Menurut penelitian Raden Rayvina, Pantius Drahen menunjukkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukan pada 49 responden,yaitu para karyawan tetap PT. Bukaka Teknik Utama Unit Usaha Jembatan yang sudah bekerja selama minimal 2 tahun, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap *employee engagement*PT. Bukaka Teknik Utama Unit Usaha Jembatan dengan H_0 ditolak

dan Ha diterima. Tingkat pengaruh pengembangan karir terhadap employee engagement yang tidak terlalu tinggi mengindikasikan jika adanya pengaruh *Engagement* karyawan berdasarkan faktor lain Merujuk pada teori sebelumnya yang mengatakan jika terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan perilaku

Engaged karyawan sehingga dapat disimpulkan jika faktor lain yang dapat berpengaruh pada perilaku engaged karyawan PT. Bukaka Teknik Utama Unit Usaha Jembatan yaitu terdiri dari lingkungan kerja yang menarik dan

menantang, bekerja dengan orang – orang baik dan tepat, gaji yang adil serta atasan yang mendukung.

2.3.4. Pengaruh Etika CSR Terhadap Keterikatan Pegawai (*employee engagement*)

Menuurut penelitian Muhammad Ramaditya menunjukkan bahwa koefisien regresi X_4 (etika CSR) positif (0,310) yang berarti bahwa CSR etis berada pada arah yang sama dengan keterlibatan karyawan. Dengan kata lain CSR etis telah pengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan di TM Kedah. Ini menunjukkan bahwa jika TM Kedah meningkatkan jumlah CSR etis program, maka karyawan akan cenderung lebih terlibat, sebaliknya penurunan jumlah program CSR etis akan menurunkan tingkat keterlibatan karyawan di TM Kedah.

Menurut penelitian Asrofatur Nisya menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, serta kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Saran bagi perusahaan adalah sebaiknya lebih memberikan kebebasan dan perasaan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan bagi karyawannya, kejelasan dalam pendelegasian wewenang, keadilan dalam pemberian reward, dan kebutuhan karyawan masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan, serta semangat karyawan perlu ditingkatkan guna membangun kekuatan mental dalam bekerja

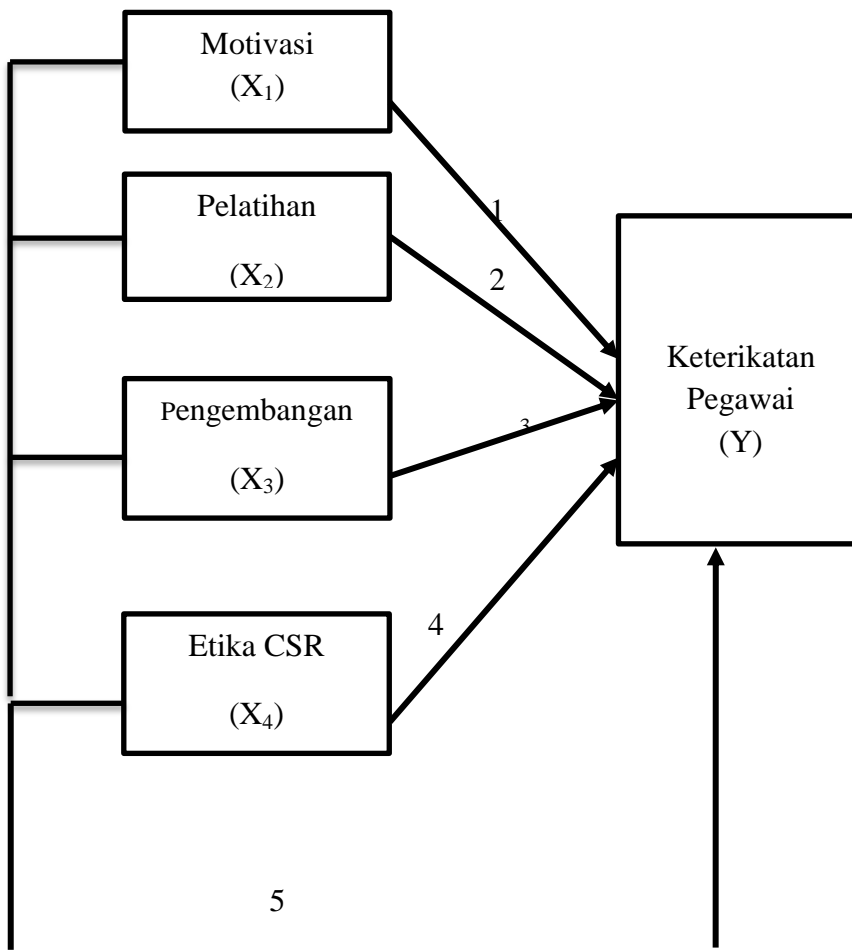
Menurut penelitian Deby Selvana Maharani menunjukkan bahwa hasil T hitung $>$ t tabel yaitu 1 hitung sebesar 9,922 dan t tabel sebesar 1,670 sehingga terbukti bahwa ada pengaruh etika terhadap keterikatan karyawan psda pt Pertamina besarnya pengaruh variable X terhadap Variable Y sebesar 75,1%

2.4. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian yaitu :

- 1 = Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap keterikatan pegawai pada kementerian lingkungan hidup dan kehutanan Manggala Wanabakti.
- 2 = Diduga terdapat pengaruh pelatihan karyawan terhadap keterikatan pegawai pada kementerian lingkungan hidup dan kehutanan Manggala Wanabakti.
- 3 = Diduga terdapat pengaruh pengembangan karyawan terhadap keterikatan pegawai pada kementerian lingkungan hidup dan kehutanan Manggala Wanabakti
- 4 = Diduga terdapat pengaruh etika CSR terhadap keterikatan pegawai pada kementerian lingkungan hidup dan kehutanan Manggala Wanabakti.
- 5 = Diduga terdapat pengaruh motivasi, pelatihan, pengembangan terhadap keterikatan pegawai pada kementerian lingkungan hidup dan kehutanan Manggala Wanabakti.

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1. Kerangka konseptual Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Pengembangn Dengan Keterikatan Pegawai

Keterangan :

- Variabel Independen : X_1 (Motivasi)
 X_2 (Pelatihan)
 X_3 (Pengembangan)
 X_4 (Etika CSR)
 - Variabel Dependen : Y (Keterikatan Pegawai)
- 1 : Pengaruh Motivasi terhadap Keterikatan Pegawai
 - 2 : Pengaruh Pelatihan terhadap Keterikatan Pegawai
 - 3 : Pengaruh Pengembangan terhadap Keterikatan Pegawai
 - 4 : Pengaruh Etika CSR terhadap Keterikatan Pegawai
 - 5 : Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Pengembangan Terhadap Keterikatan Pegawai