

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1) Konteks Penelitian

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) merupakan bagian dari usaha nasional yang berperan penting dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional. UMKM juga dapat dianggap sebagai lokomotif pertumbuhan ekonomi nasional dan regional (daerah), karena berpotensi dalam memberdayakan semua sumber daya yang ada dan mendorong tumbuhnya pengembangan kewirausahaan. Peranan UMKM di Indonesia di antaranya yaitu : peningkatan kesempatan kerja, pemerataan pendapatan, pembangunan ekonomi pedesaan, peningkatan ekspor nonmigas, dan berkontribusi terhadap peningkatan PDB (Tambunan, 2009).<sup>1</sup> Keberhasilan bisnis UMKM sangat dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan untuk memperoleh keunggulan yang kompetitif. Dalam hal ini dibutuhkan strategi untuk menarik, melibatkan, mengembangkan, dan menumpuk loyalitas karyawan.

Sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan peran karyawan yang proaktif dan loyal dalam mencapai tujuannya dengan tepat. Di samping itu, perusahaan juga membutuhkan keterlibatan karyawan yang lebih dalam untuk mempertahankan eksistensi perusahaan di tengah-tengah persaingan bisnis dengan kompetitor. *Employee engagement* menjadi topik pembicaraan yang marak di kalangan pemimpin perusahaan akhir-akhir ini berkenaan dengan bagaimana *employee engagement* mampu menciptakan produktivitas yang intens untuk perusahaan. Konsep *employee engagement* relatif baru, pada tahun 2002 *employee*

---

<sup>1</sup> Ni Made Wirastika Sari, Heny K. Suwarsinah, Lukman M. Baga, "Pengaruh Karakteristik Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah(UMKM) Gula Aren Di Kabupaten Lombok Barat, " (Jurnal Penyuluhan, Maret 2016 Vol. 12 No.1), Hlm. 51.

*engagement* memulai debutnya dalam literatur akademik yang secara umum didefinisikan sebagai keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk bekerja.<sup>2</sup> *Employee engagement* penting dalam manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi. Beberapa aspek seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi dan remunerasi, kebijakan, prosedur, struktur, dan sistem organisasi, serta kesejahteraan di tempat kerja merupakan beberapa faktor terpenting *employee engagement*.<sup>3</sup>

*Employee engagement* telah menjadi tantangan di seluruh dunia. Sebuah ulasan literatur yang dilakukan di Kingston University menjelaskan bahwa sebuah study yang dilakukan di Thailand menunjukkan hanya 12 persen dari populasi karyawan di Thailand telah *engaged* dengan pekerjaannya, 82 persen sangat tidak *engaged* dan 6 persen tidak *engaged*. Sementara itu, di Australia, China, Jepang, New Zealand, dan Singapura ditemukan populasi karyawan yang mengalami *engaged* rata-rata berada di bawah 20 persen,<sup>4</sup> Di Amerika Serikat, terdapat hanya sepertiga populasi dari penduduk Amerika yang ter-*engaged* di tempat kerja mereka. Fenomena ini menunjukkan bahwa *employee engagement* masih menjadi sebuah permasalahan di berbagai negara, bahkan di negara-negara maju.<sup>5</sup>

Agar bisnis menjadi terpercaya, karyawan yang merupakan aset bagi perusahaan tidak diragukan lagi harus menunjukkan kinerja optimal atau kinerja

---

<sup>2</sup> Sambrook, Sally Anne, Natalie Jones Dan Clair Doloriert., "Employee Engagement And Autoethnography: Being And Studying Self 26," *Journal Of Workplace Learning*, 2014), Hlm. 172 – 187.

<sup>3</sup> Richard McBain, The Practice Of Engagement: Research Into Current *Employee Engagement* Practice, 6, *Strategic HR Review*, 2007, Hlm. 16-19.

<sup>4</sup> Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. *Employee engagement: A literature review. International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 2019, 63-80.

<sup>5</sup> Nugroho Adi, A., & Fithriana, N. *Employee Engagement* (Pada Sektor Bisnis dan Publik), Malang : IRDH (Research & Publishing), 2018, h.1.

yang sangat tinggi. Hal tersebut dapat terwujud jika perusahaan memberikan kepuasan kepada karyawannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Diharapkan dengan meningkatkan kinerja karyawan, karyawan akan termotivasi untuk berkontribusi pada bisnis. Karyawan yang memiliki rasa keterlibatan dalam sebuah perusahaan akan mengoptimalkan kinerjanya yang berdampak pada hasil kerja yang menguntungkan perusahaan. Sehingga dalam hubungan kerja antara pemilik usaha dan karyawan terjadi hubungan timbal balik yang baik.

Menurut Gallup karyawan yang terikat adalah mereka yang memiliki rasa ikatan kerja yang terlibat penuh dalam suatu pekerjaan, ingin mengutamakan pekerjaan, bekerja keras, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tidak menundanya, juga berkontribusi terhadap organisasi tempat bekerja dalam perilaku yang positif.<sup>6</sup> *Employee engagement* mutlak diperlukan bagi suatu organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya. *Employee engagement* juga didefinisikan sebagai keadaan emosional, keadaan kognitif, dan perilaku karyawan yang diarahkan menuju hasil organisasi yang diinginkan.<sup>7</sup> *Employee engagement* penting tidak hanya untuk bisnis swasta tetapi juga untuk bisnis besar berskala nasional seperti Badan Usaha Milik Negara (BUMN), instansi pemerintah, bahkan organisasi multinasional.<sup>8</sup> Seorang karyawan dengan *employee engagement* akan terbiasa untuk bekerja dan memiliki dua komitmen, antara lain antusiasme dan semangat. *Employee engagement* meningkatkan kinerja organisasi dengan membuat

---

<sup>6</sup> Adi, Agung Nugroho & Noora Fithriana, “*Employee Engagement* Pada Sektor Bisnis dan Publik”, (Malang : CV. IRDH (Research & Publishing, 2018)), h. 4.

<sup>7</sup> Shuck, M. Brad, Tonette S. Rocco dan Carlos A. Albornoz, *Exploring employee engagement from the employee perspective: implications for HRD*, 35, Journal of European Industrial Training, 2011, hlm. 300- 325.

<sup>8</sup> Rahmah, Siti, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Employee Engagement Karyawan PT.PLN (Persero) Area Samarinda*, eJournal Psikologi, Vol. 1, 2013, hlm. 200-210.

karyawan merasa pekerjaan mereka memiliki dampak yang bertahan lama pada kehidupan mereka.

Penelitian ini dilakukan di UD Eka Jati Mulya, yaitu usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) yang bergerak di bidang pengepul barang bekas yang mengumpulkan atau membeli barang dari tukang rosok keliling kemudian di kumpulkan di satu gudang untuk di produksi. Didirikan pada tahun 1995 yang terletak di Desa Kejagan, Kecamatan Trowulan, Kabupaten Mojokerto UD Eka Jati Mulya beroperasi sebagai usaha pengepul barang bekas yang kemudian diolah menjadi barang setengah jadi hingga memiliki nilai ekonomi yang bagus. Usaha pengepul barang bekas melibatkan pemulung, pembeli barang bekas dan pabrik daur ulang dan menerima semua jenis barang bekas yang dapat didaur ulang, termasuk plastik, kertas, dan besi-besi tua.

Dalam usaha barang bekas ada beberapa barang yang harus diolah atau dipilah terlebih dahulu sebelum dilakukan proses daur ulang, seperti plastik contohnya. Plastik merupakan barang bekas yang harus melalui proses penyortiran terlebih dahulu karena plastik memiliki banyak macam jenis sehingga harus melalui proses penyortiran terlebih dahulu guna memisahkan mana barang yang bisa didaur ulang dan mana yang tidak bisa kemudian harus dipisahkan. Penyortiran ini dikerjakan oleh karyawan yang bekerja di UD Eka Jati Mulya, karyawan yang bekerja sebagai penyortir sampah plastik ini bekerja dengan sistem borongan yang berjumlah kurang lebih lima orang. Setelah melalui proses penyortiran, plastik tersebut dikelompokkan sesuai jenisnya kemudian diproses lagi dalam mesin penggiling hingga menghasilkan bijih plastik setengah jadi yang siap jual di pabrik. Proses pengolahan plastik berbeda dengan kertas dan besi tua karena barang

tersebut bisa langsung dijual tanpa proses penyortiran terlebih dahulu. Setelah melalui proses pengolahan, barang-barang setengah jadi tersebut kemudian didistribusikan ke pabrik-pabrik untuk diolah menjadi barang siap pakai.

UD Eka Jati Mulya mempunyai kurang lebih 20 karyawan yang mayoritas karyawan tersebut berasal dari Desa Kejagan. Karyawan di UD Eka Jati Mulya bekerja selama 10 jam dari jam 7 hingga istirahat pada pukul 12.00 siang dan kembali lagi bekerja pada pukul 13.15 siang hingga pukul 17.00. Karyawan di UD Eka Jati Mulya dibagi menjadi dua bagian yaitu sistem borongan dan sistem harian. Dalam sistem borongan para karyawan diberikan gaji sesuai dengan banyaknya barang yang mereka dapat dalam proses penyortiran. Sedangkan untuk sistem harian, sistem penggajian karyawan dihitung dari absensi harian. Dalam sistem harian ini, karyawan bekerja sebagai tukang angkut barang dan beberapa menjadi sopir. Usaha semacam ini menuntut karyawan dengan kekuatan fisik yang baik untuk menentukan besaran pendapatan perusahaan, oleh karena itu *employee engagement* untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Sebagian besar warga di Desa Kejagan bermatapencarian sebagai pengepul barang bekas. Banyak dari masyarakat atau anak muda Desa Kejagan yang putus sekolah di tingkat SMP menjadi faktor mayoritas masyarakat yang memilih bekerja di bidang pengepul barang bekas karena ada beberapa karyawan yang tidak mempunyai tingkat pendidikan yang cukup untuk bekerja di PT tertentu sehingga lebih memilih bekerja menjadi karyawan di bisnis pengepul barang bekas yang terbuka untuk mereka. Hal tersebut dikarenakan untuk bekerja di usaha pengepulan barang bekas hanya bersyaratkan mempunyai keterampilan dan memiliki kemauan untuk bekerja. Fenomena tersebut juga terjadi di UD Eka Jati

Mulya dimana sebagian besar karyawannya tidak memiliki pendidikan yang memumpuni sehingga lebih memilih menjadi karyawan.

Peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan fenomena yang terjadi di UD Eka Jaya Mulya dan menemukan fenomena bahwa karyawan di perusahaan tersebut memberikan kinerja yang kurang optimal dikarenakan fasilitas yang kurang memadai. Karyawan memiliki rasa ketidakpuasan dengan fasilitas dan alat kerja yang kurang memadai sehingga dapat mempengaruhi proses produksi. Pekerjaan akan lebih efisien jika peralatan kerja yang digunakan merupakan peralatan yang proper dan memadai. Terlebih lagi untuk pekerjaan di bagian penggilingan plastik dimana *output* (hasil kerja) yang didapatkan bergantung sepenuhnya pada keoptimalan alat kerja. Namun ironisnya, peralatan kerja yang berupa mesin penggilingan tidak memiliki kelayakan yang sesuai untuk memproduksi gilingan plastik dengan target minimal 6 kwintal hingga 1 ton dalam sehari. Mesin yang digunakan para karyawan untuk melakukan proses penggilingan plastik sering mengalami disfungsi seperti tersendat dan lambat (lemot) sehingga dapat menghambat proses kerja.<sup>9</sup>

Dengan kurangnya fasilitas yang memadai tersebut, karyawan tidak memiliki inisiatif yang baik dalam bekerja sehingga mereka cenderung akan menunggu perintah dari atasan mereka untuk melakukan sesuatu dan tidak mencari solusi terhadap hambatan kerja yang mereka hadapi. Akibatnya, perusahaan akan mengalami kerugian yang disebabkan oleh hasil produksi yang tidak optimal dan hanya membuang-buang waktu dan biaya produksi. Di dalam kajian *employee engagement*. Schaufeli dan Bakker menyebutkan bahwa *employee engagement* akan

---

<sup>9</sup> Wawancara dengan P, tanggal 27 Januari 2023 di UD Eka Jati Mulya

dapat dimunculkan pada karyawan jika karyawan memiliki semangat, energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja yang disebut dengan *vigor*. Indikator *vigor* juga mencakup kegigihan seorang karyawan dalam menghadapi kesulitan selama masa bekerjanya dan juga kesediaannya untuk menginvestasikan upaya yang penuh dalam pekerjaan.<sup>10</sup>

Peneliti juga menemukan fenomena bahwa dalam hubungan antar karyawan sehari-hari dia sering mendapati rekan kerja yang tidak berperilaku baik dalam bekerja. Subjek menyebutkan bahwa ada beberapa oknum rekan kerjanya yang tidak memiliki inisiatif dalam bekerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan perilaku yang cenderung bermalas-malasan ketika mereka mendapati kendala dalam pekerjaannya seperti ketika mesin yang mereka gunakan tidak berjalan dengan baik. Menurut subjek, daripada hanya menunggu peralatan kerja mereka bekerja dengan baik, mereka dapat membantu divisi lain untuk melakukan tugas-tugas lain. Namun mereka cenderung menunggu perintah dari atasan untuk melakukan pekerjaan sehingga subjek merasa kerjasama tim tidak terjalin dengan baik.<sup>11</sup> Peneliti juga menemukan bahwa sikap yang diambil pemimpin UD Eka Jati Mulya pada beberapa fenomena yang telah disebutkan oleh peneliti sebelumnya. Menurut beberapa karyawan, pimpinan UD Eka Jati Mulya menunjukkan sikap yang cenderung apatis dan tidak peduli terhadap hubungan yang terjalin antar karyawan yang dinaungi di bawah perusahaannya. Pimpinan tersebut kurang mampu menjadi penengah jika terjadi perbedaan pendapat antara karyawan.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Febriansyah, Hary & Henndy Ginting, “Tujuh Dimensi *Employee Engagement*”, (Jakarta : Penerbit Prenada, 2020), h. 20.

<sup>11</sup> Wawancara dengan S, tanggal 27 Januari 2023 di UD Eka Jati Mulya

<sup>12</sup> Wawancara dengan I, tanggal 27 Januari 2023 di UD Eka Jati Mulya

Menurut studi pendahuluan tersebut peneliti menemukan beberapa permasalahan yang terjadi di usaha barang bekas milik UD Eka Jati Mulya mengenai kepuasan karyawan dan hubungan antar karyawan. Kepuasan kerja merupakan variabel yang sangat berkaitan dengan tingkat *employee engagement*. Seorang akan merasa memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja jika mereka memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dengan perusahaan tersebut. Kepuasan kerja menyangkut bagaimana penilaian dan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan bagaimana sikap seseorang terhadap lingkungan pekerjaannya.<sup>13</sup> Windy, dkk dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *employee engagement* yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi keterikatan karyawan tersebut dengan pekerjaannya yang dalam hal ini disebut dengan *employee engagement*.<sup>14</sup> Windy, dkk, menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* menurut Luthans yaitu gaji, karakteristik pekerjaan, promosi, supervisi, kelompok kerja dan kondisi kerja.<sup>15</sup> Hal tersebut berkaitan dengan fenomena yang ditemukan peneliti dalam wawancara awal bersama subjek yang telah disebutkan di atas. Berdasarkan wawancara tersebut, peneliti menemukan beberapa faktor kepuasan kerja yang bermasalah di UD Eka Jati Mulya seperti kelompok kerja dan kondisi kerja. Hal tersebut

---

<sup>13</sup> Maarif, M. S. dan Lindawati, K. 2014. Manajemen Pelatihan: Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman *Employee-Engagement*. Bogor (ID): IPB Press.

<sup>14</sup> Arianti, W. P. dkk, "Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* di Perwiratama Group", *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(1), 2020, h. 44-45.

<sup>15</sup> *Ibid*, h. 35.

mendorong peneliti mengasumsikan bahwa permasalahan dalam kepuasan kerja tersebut dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* di perusahaan tersebut.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah orientasi kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Huda dan Sry Rosita menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara orientasi kepemimpinan dan *employee engagement* yang berarti bahwa semakin besar orientasi kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, maka semakin besar pula *employee engagement* yang dimiliki oleh para karyawan.<sup>16</sup> Dalam banyak literatur disebutkan bahwa kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Orientasi kepemimpinan dibagi menjadi dua, yaitu *task-oriented* dan *relationship-oriented*. Jika suatu perusahaan memiliki kepemimpinan yang *task-oriented*, maka perusahaan tersebut akan memfokuskan diri pada keuntungan atau profit perusahaan. Namun jika orientasi kepemimpinan cenderung bersifat *relationship-oriented*, maka perusahaan tersebut akan lebih fokus pada hubungan sosial yang terjalin di dalamnya, baik antara karyawan dengan karyawan atau antara karyawan dengan pemimpin.<sup>17</sup> Ruzgar berpendapat bahwa pemimpin yang memiliki bentuk *relationship-oriented* dapat memberikan dampak yang lebih baik bagi keberhasilan sebuah perusahaan karena orientasi tersebut dapat menumbuhkan perasaan yang lebih positif pada karyawan mereka. Hal tersebut dikarenakan karyawan akan merasa bahwa pemimpin mereka memberikan perhatian dan dukungan yang baik bagi

---

<sup>16</sup> Huda, N., & Rosita, S., "HUBUNGAN ORIENTASI PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI KANTOR SUCOFINDO CABANG JAMBI DENGAN 'TRUST' SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR", *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(04), (2022), h. 966.

<sup>17</sup> *Ibid*, h. 960

mereka. Dampaknya, karyawan akan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan mereka dan semakin termotivasi untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaannya.<sup>18</sup>

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan peneliti di atas mengenai fenomena-fenomena yang ditemukan di UD Eka Jati Mulya beserta penelitian sebelumnya yang dirasa berkaitan dengan fenomena tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana *employee engagement* di UD Eka Jati Mulya. Hal tersebut penting dilakukan dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan dapat berkontribusi dalam menjalankan perusahaan. Hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawannya perlu dibentuk agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Ketika karyawan hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut.

Berdasarkan keadaan yang terdapat di UD Eka Jati Mulya maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana gambaran *employee engagement* di UD Eka Jati Mulya sehingga peneliti merumuskan judul untuk penelitian ini yaitu :  
**“EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN BISNIS PENGEPUK BARANG BEKAS DI UD EKA JAYA MULYA KABUPATEN MOJOKERTO”.**

## 2) Rumusan Masalah

Bagaimana gambaran *employee engagement* yang terdapat pada karyawan bisnis pengepuk barang bekas di UD Eka Jaya Mulya?

---

<sup>18</sup> Rüzgar, N, “The Effect of Leaders’ Adoption of Task-Oriented or Relationship Oriented Leadership Style on Leader-Member Exchange (LMX), In the Organizations That Are Active In Service Sector: A Research on Tourism Agencies”, *Journal of Business Administration Research*, 7(1), (2018), 50-60. DOI:10.5430/jbar.v7n1p50

### **3) Fokus Penelitian**

Dalam penelitian ini akan mengambil fokus penelitian yaitu gambaran *employee engagement* yang terbentuk pada karyawan UD Eka Jaya Mulya

### **4) Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui bagaimana gambaran *employee engagement* yang terdapat pada karyawan bisnis pengepul barang bekas di UD Eka Jaya Mulya.

### **5) Manfaat penelitian**

Berikut adalah beberapa hasil positif yang ingin dicapai peneliti melalui penelitian ini:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai hasil dari temuan penelitian, peneliti berharap dapat memberikan manfaat yang akan mendukung bukti empiris. Selain itu, penelitian ini diperlukan dalam rangka memberikan kontribusi pengetahuan, wawasan, atau wawasan terhadap teori yang komprehensif mengenai *employee engagement*.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan UD Eka Jati Mulya ide-ide untuk memutuskan kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia atau manajemen karyawan, dengan memberikan kontribusi praktis untuk pengembangan keterlibatan karyawan.

## 6) Peneliti Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian sebelumnya yang relevan pada penelitian kali ini, yang akan dijadikan sebagai sumber rujukan untuk mendukung penelitian ini, yaitu antara lain:

1. Hubungan Orientasi Perilaku Pemimpin Terhadap *Employee Engagement Kantor Sucofindo* Cabang Jambi Dengan 'Trust' Sebagai Variabel Mediator oleh Nurul Huda dan Sry Rosita dalam Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (ManKeu) Vol. 11, No. 04, 2022.

Huda dan Rosita telah melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara orientasi perilaku pemimpin dan *employee engagement* pegawai PT.Sucofindo (Persero) Cabang Jambi melalui trust. Penelitian yang dilakukan oleh keduanya menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan software *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisis data. Penelitian tersebut melibatkan 50 karyawan Sucofindo Cabang Jambi .

Hasil yang didapatkan dari uji hipotesis menunjukkan pengaruh variabel orientasi perilaku pemimpin terhadap *employee engagement* menunjukkan nilai koefisien dengan parameter sebesar 0.385 dan nilai t-statistic sebesar 2.984 ( $t > 1,96$ ) dengan tingkat signifikansi (P Values) sebesar 0.003. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara orientasi perilaku pemimpin terhadap *employee engagement* yang artinya semakin besar orientasi perilaku pemimpin yang dimiliki oleh pimpinan PT.Sucofindo

(Persero) Cabang Jambi, maka semakin besar pula *employee engagement* yang dimiliki oleh pegawainya.<sup>19</sup>

Perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh Huda dan Rosita dengan penelitian ini terletak pada metode penelitian dimana penelitian sebelumnya tersebut menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, sementara penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Sementara itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel mediator dalam melihat pengaruh antar kedua variabel.

2. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) Dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) yang di tulis oleh Endah Mujiasih pada penelitian di Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro yang berjudul pada tahun 2015.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*. Pengumpulan data dengan menggunakan Skala Persepsi Dukungan Organisasi/POS ( $\alpha = 0,931$ ) dan Skala *Employee Engagement* ( $\alpha = 0,903$ ). Hipotesis penelitian ini adalah semakin positif persepsi dukungan organisasi, semakin tinggi *employee engagement* karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi regresi sederhana. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *employee engagement* ( $r = 0,631$ ;  $p < 0,001$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat

---

<sup>19</sup> Huda, N., & Rosita, S, "HUBUNGAN ORIENTASI PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI KANTOR SUCOFINDO CABANG JAMBI DENGAN 'TRUST' SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR", *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(04), (2022), h. 966.

diterima. Di dalam penelitian ini, POS memberikan sumbangan efektif sebesar 39.8% pada *employee engagement*.<sup>20</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Endah Mujiasih tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan ini yaitu pada pendekatan yang dilakukan dimana penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

3. Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* di Perwiratama Group oleh Windy Putri, dkk dalam Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, 2020.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan terhadap *employee engagement*. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 84 karyawan Perwiratama Group di empat unit bisnis sebagai responden penelitian dan metode penelitian yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada pekerjaan, kepuasan kerja pada gaji dan kepuasan kerja pada rekan kerja mempengaruhi variabel keterlibatan karyawan. Sedangkan variabel kepuasan kerja pada promosi dan kepuasan kerja pada pengawasan variabel keterlibatan karyawan tidak berpengaruh. Hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.431 atau sebesar 43.1%, yang menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja yang mencakup kepuasan kerja pada pekerjaan, kepuasan kerja pada gaji, kepuasan kerja pada promosi, kepuasan kerja

---

<sup>20</sup> Endah Mujiasih, "HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI (PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT) DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*).'" (Jurnal Psikologi Undip, 2015). Vol.14 No.1 hlm 40

supervisi, dan kepuasan kerja pada rekan kerja, memengaruhi *employee engagement* di Perwiratama Group sebesar 43.1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.<sup>21</sup>

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya juga terletak pada metode penelitian yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel. Meskipun demikian, penelitian tersebut dapat dijadikan acuan untuk penelitian ini dikarenakan variabel independen memiliki keterkaitan dengan fenomena yang didapatkan peneliti pada wawancara awal.

4. Analisa Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya oleh Onky Dwi Setiawan dan Deborah Christine Widjaja.

Penelitian yang dilakukan oleh Onky dan Deborah bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja adalah variabel intervening antara *employee engagement* dan kinerja karyawan di Shangri-La Hotel Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal – kuantitatif yaitu data. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan tetap Shangri-La Hotel Surabaya sejumlah 450. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability dengan metode purposive sampling. Sampel responden dalam penelitian ini harus memenuhi kriteria yaitu semua responden harus karyawan tetap dan didapatkan sampel sejumlah 120 responden yang valid dan dapat diolah. Hasil yang didapatkan adalah nilai original sampel

---

<sup>21</sup> Arianti, W. P. dkk, “Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* di Perwiratama Group”, *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(1), 2020, h. 44-45.

setiap variabel memiliki nilai positif serta memiliki T statistic lebih dari 1,96 yang berarti setiap variabel dalam penelitian ini berhubungan positif dan signifikan satu sama lain.<sup>22</sup>

5. Jurnal kajian ilmiah berjudul “Memahami Dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement Dalam Organisasi” oleh T. Elisabeth Cintya Santosa dalam Jurnal Manajemen, 2012.

Pada jurnal ilmiahnya, Elisabeth menjelaskan definisi-definisi mengenai *employee engagement* yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Elisabeth kemudian memberikan kesimpulan bahwa *employee engagement* sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi. Para karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Para karyawan yang *engaged* peduli dengan masa depan perusahaan dan mereka bersedia untuk menginvestasikan usaha terbaiknya untuk mencapai kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja. Elisabeth juga menyebutkan urgensi *employee engagement* dalam sebuah organisasi salah satunya mengenai dampak *employee engagement* terhadap kesuksesan bisnis secara keseluruhan. Beberapa perusahaan dalam studi kasus menyarankan berbagai kemungkinan untuk menciptakan biaya penyimpanan untuk bisnis dengan mendorong *employee engagement* yang lebih baik. *Employee engagement* juga menekankan pentingnya komunikasi dengan karyawan untuk kesuksesan dalam suatu bisnis. Organisasi seharusnya menghargai para karyawannya,

---

<sup>22</sup> Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2), 129-130.

lebih daripada variabel lainnya, sebagai kekuatan yang memberikan kontribusi bagi posisi perusahaan yang sedang bersaing. Oleh karena itu *employee engagement* seharusnya menjadi sebuah proses yang berkelanjutan dari pembelajaran, perbaikan, pengukuran dan tindakan.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan mendorong terciptanya *employee engagement* dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 11(2).