



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Landasan Teori

1. *Employee Engagement*

Employee engagement adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil menurut Allen, dalam Sihombing (2018:19).

Kemudian juga menurut Stephen P Robbins & Timothy A Judge (2013:77) *employee engagement* adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Kita mungkin bertanya kepada karyawan apakah mereka memiliki akses ke sumber daya dan peluang untuk mempelajari keterampilan baru, apakah mereka merasa pekerjaan mereka penting dan bermakna, dan apakah interaksi mereka dengan rekan kerja dan dihargai.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* adalah sebuah sikap dari karyawan di organisasi yang dapat bertindak melebihi dari yang diharapkan organisasi kepada mereka, mereka penuh dengan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus. Serta tercapainya keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Maka dari itu penelitian mengambil kesimpulan tersebut untuk sebagai acuan *employee engagement* pada penelitian ini.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



a. Tingkatan *Employee Engagement*

Menurut studi yang dilakukan Gallup dalam Intipesan (2018), terdapat tiga tingkatan *engegement* pada karyawan, yaitu:

(1) *Engaged*

Karyawan yang *engaged* adalah seorang pembangun (*builder*). Mereka selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Karyawan ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang.

(2) *Not Engaged*

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan itu. Mereka selalu menunggu perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.

(3) *Actively Disengaged*

Karyawan tipe ini adalah penunggu gua (*cave dweller*). Mereka secara konsisten menunjukkan perlawanan pada semua aspek. Mereka hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan dan setiap harinya, tipe *actively disengaged* ini melemahkan apa yang dilakukan oleh pekerja yang *engaged*.

<https://www.intipesan.com/tiga-faktor-utama-untuk-menumbuhkan-employee-engagement/>

b. Dimensi *Employee Engagement*

Employee engagement dibagi berdasarkan dimensi menurut Schaufeli (2008:188) sebagai berikut.



(1) **Vigour**

Dapat dicirikan dengan memiliki energi dan kegigihan yang tinggi yang disertai dengan kegembiraan, kerelaan dalam mengeluarkan usaha yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditandai dengan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

(2) **Dedication**

Merupakan suatu kondisi dimana pekerja sangat terlibat dengan pekerjaannya. Kondisi tersebut ditandai dengan adanya perasaan yang penuh makna, tertantang, antusiasme yang tinggi dan memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara pribadi maupun sosial.

(3) **Absorption**

Dapat didefinisikan sebagai suatu tahapan yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan kesenangan hati serta minat yang mendalam pada pekerjaan. Hal tersebut dicirikan dengan perasaan sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan merasa waktu sangat cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan tersebut.

c. Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Bakker dan Demerouti (2007:318), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yakni sebagai berikut:

(1) **Job Resources**

Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk: mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

(2) *Salience of Job Resources*

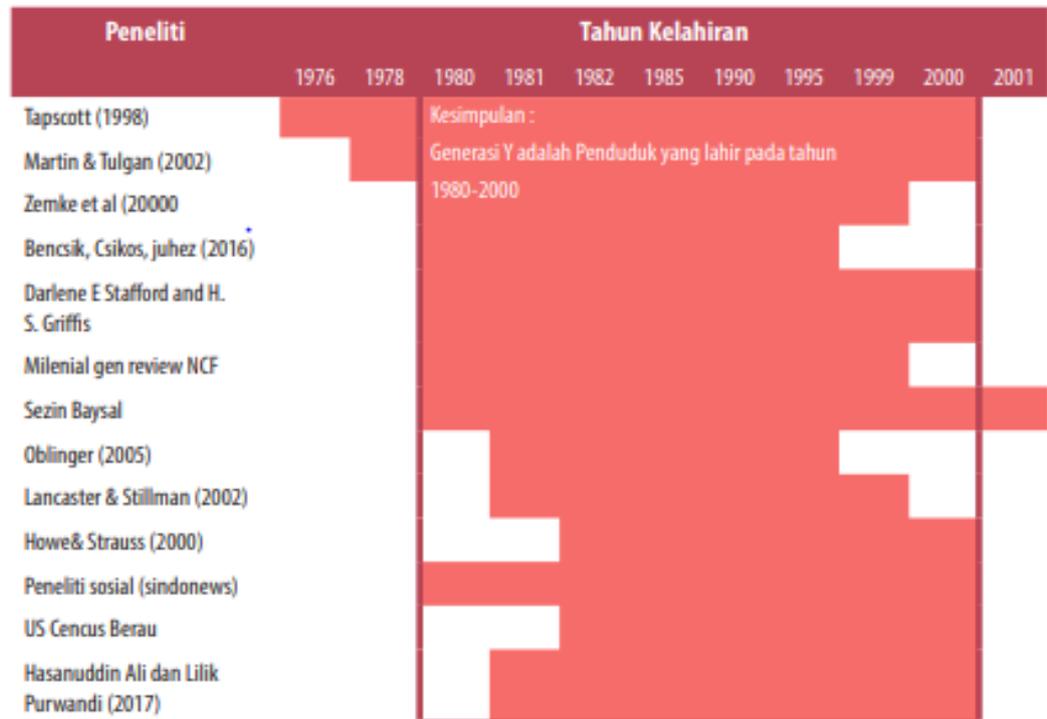
Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

(3) *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

2. **Tipologi Generasi Millennial**

Gambar 2. 1 Tahun Kelahiran Millennial



Sumber: Kementerian PPPA dan Badan Pusat Statistik (2018)

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dari berbagai negara dan profesi, penentuan siapa generasi millennial dapat ditarik kesimpulan bahwa generasi millennial adalah mereka yang lahir pada tahun 1980 sampai 2000. Maka dari itu penelitian mengambil kesimpulan tersebut untuk sebagai acuan usia millennial pada penelitian ini.

Dalam laporan yang dirilis Gallup di tahun 2016 berjudul: “*How Millennials Want to Work and Live*” dalam Deloitte (2019:26) bahwa terdapat empat karakteristik utama para millennial, karakteristik utama keempat adalah mereka percaya kehidupan dan pekerjaan harus memiliki makna. Sebanyak 87% dari para millennial mengatakan bahwa pertumbuhan di tempat kerja dan karier sangat penting dalam pekerjaan, dan mereka ingin memiliki tujuan dan merasa menjadi bagian penting dalam pekerjaan. Maka dari itu mereka terus mencari kecocokan tersebut, hingga mereka mendapatkan yang cocok dengan apa yang mereka inginkan, jadi bukan sekadar berpindah-pindah tempat kerja saja.

Uniknya, laporan Gallup ini menyebutkan bahwa pegawai millennial yang merasa atasannya bisa diajak diskusi tentang hal-hal di luar pekerjaan, biasanya bisa bertahan di satu tempat kerja hingga lebih dari satu tahun, Deloitte (2019: 27).

Disampaikan Dicky Kartikoyono, Direktur Sumber Daya Manusia Bank Indonesia yang mengatakan bahwa generasi millennial umumnya *tech savvy*. Secara umum mereka adalah generasi yang tidak mengalami kondisi sulit, namun mereka peka dengan perubahan teknologi atau *gadget*, hal ini membuatnya berbeda dengan Generasi X dan *Baby Boomers*. Generasi millennial sangat terpapar dengan teknologi, bahkan juga mengalami berbagai revolusi dalam

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



teknologi. Kondisi ini semua membentuk mereka dengan hidup yang serba mudah, untuk memahaminya kita perlu melihat bahwa mereka terbentuk dalam kondisi seperti itu. Mereka tidak pernah terlalu berpikir panjang, cara mereka menghadapi masalah juga berbeda dengan tuntutan orangtua, proses pendidikannya juga berbeda, Deloitte (2019:26).

Terdapat perbedaan karakteristik dalam bekerja, akan dikaitkan bahwa pemilik perusahaan atau pihak perusahaan baik itu *CEO* ataupun pihak *Human Capital*, harus bisa mendefinisikan, memahami *value* yang ingin dicapai. Dicky Kartikoyono, Direktur Sumber Daya Manusia Bank Indonesia, Deloitte (2019:34) Perusahaan selain membuat program dan lingkungan yang sesuai dengan millennial, perusahaan mereka juga membuat *value proposition* yang sesuai dengan millennial, seperti rumah dinas yang sesuai dengan lingkungan millennial dan paket remunerasi yang sesuai dengan karakter mereka, yaitu mempertimbangkan fleksibilitas mereka.

Tendensi mereka (millennial) ingin bekerja cepat, ingin cepat mendapatkan umpan balik (*feedback*) mereka suka mereka dinilai kemudian mereka membenahi diri untuk perkembangan mereka, pekerjaan juga ingin yang *challenging*, tingkat kebosanan lebih cepat dibandingkan generasi-generasi sebelumnya. Itu tantangan, meski dalam pekerjaan sifatnya tidak selalu begitu,” kata Novi, Direktur Sumber Daya Manusia Deloitte Indonesia, dalam Deloitte (2019:33)

3. *Extrinsic Work Value*

Values (nilai) adalah pandangan pribadi terhadap apa yang baik dan buruk, benar atau salah. *Values* bertindak sebagai kompas bagi moral setiap individu

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



yang menuntun serta memotivasi mereka menurut McShane, et al. dalam Sihombing (2018:13). *Employee Personal Value* sangat penting bagi organisasi, sebagai suatu hal yang memberikan pengaruh pada beberapa faktor dalam berorganisasi.

Extrinsic work value merujuk kepada nilai-nilai yang berhubungan dengan segala sesuatu yang diperoleh dari bekerja yang sifatnya berkaitan dengan keadaan ekonomi individu, seperti prestise, prestasi kerja, dan pencapaian target kerja/promosi jabatan dikutip dari Lyon dkk dalam Primana dan Permadi, (2018:122). *Extrinsic work value* mengacu kepada aspek yang terlihat pada pekerjaan seperti pembayaran, *benefits*, wewenang dan keamanan serta keluar-masuk pekerjaan. Jenis lain dari *work value* termasuk keadaan sosial, tingkat kepedulian atau rasa kemanusiaan dan kebanggaan dalam bekerja kutip dari Super *et al.* dalam Sihombing (2018:15).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *extrinsic work value* adalah sebuah kriteria atas nilai dalam bekerja di organisasi berkaitan dengan keadaan ekonomi individu, seperti prestise, prestasi kerja, dan pencapaian target kerja/promosi jabatan. Dan juga aspek yang terlihat pada pekerjaan seperti pembayaran, *benefits*, wewenang dan keamanan serta keluar-masuk pekerjaan. Maka dari itu penelitian mengambil kesimpulan tersebut untuk sebagai acuan *extrinsic work value* pada penelitian ini.

a. Indikator *Extrinsic Work Value*

1. *Flexibility Work Hour*

Bagaimana karyawan dapat menentukan waktu bekerja, namun tetap berpatokan kepada ketentuan perusahaan yaitu memiliki waktu minimum bekerja tetapi dengan kondisi waktu yang bebas.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. *Working condition*
Situasi dan kondisi pekerjaan baik dari sisi penugasan, komunikasi, birokrasi, serta lingkungan yang berhubungan dengan setiap pekerjaan yang telah ditentukan.
3. *Controlling*
Cara dan sistem dari manajemen dalam melakukan pengawasan dari setiap pekerjaan yang telah diberikan, agar tetap sama dengan apa yang diharapkan bersama.
4. *Chance for promotion*
Kesempatan yang diberikan manajemen untuk naik posisi jabatan, mulai dari ketentuan, penilaian, penentuan, hingga kredibilitas dari karyawan yang akan dipromosikan.
5. *Recognition*
Sikap dari manajemen untuk memperhatikan, menghargai keberadaan dari setiap karyawan yang berada di setiap lini, apakah setiap dari mereka diberikan tugas, kepercayaan, fungsi, yang penting dan berpengaruh terhadap perusahaan.
6. *Interpersonal relationship*
Hubungan yang dilakukan secara individu antar pribadi di dalam kelompok pekerjaan, baik secara komunikasi, kerja sama, kebersamaan.
7. *Benefit*
Timbal balik yang didapat karyawan atas keberadaan dan fungsi di organisasi, baik dari sisi kompensasi keuangan dan non-keuangan, yang akan diperhitungkan keadilan manajemen.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



8. *Safety*

Rasa nyaman dan aman dari karyawan selama melakukan aktivitas organisasi, baik secara fisik maupun non-fisik, agar tercipta sebuah ketenangan yang tentunya baik.

4. **Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

4. *Job Characteristic*

Job characteristic (karakteristik Pekerjaan) menurut Robbins dalam Puspawati & Suharnomo (2016:2) teori karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian menurut Simamora dalam Pristiyono, dkk (2004:13) model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristics Models*) adalah suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan. Serta teori *job characteristic* menjelaskan bahwa dimensinya dapat memengaruhi hasil kerja dan motivasi karyawan dengan mendorong kondisi psikologis berupa kebermaknaan dalam pekerjaan, munculnya rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan dan rasa kepedulian terhadap dampak yang terjadi dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan pandangan-pandangan di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa *job characteristic* merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, untuk memaksimalkan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dan juga mendorong psikologis berupa kebermaknaan dalam pekerjaan, munculnya rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan dan rasa kepedulian terhadap dampak yang terjadi dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Inilah yang akan menjadi acuan peneliti untuk mendefinisikan *job characteristic*.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



a. **Dimensi Job Characteristic**

Kemudian J. Richard Hackman and Greg Oldham dalam Robbins (2008:240) membagi dimensi pekerjaan menjadi 5 dimensi, meliputi:

(1) **Skill variety**

Menggunakan variasi yang sesuai dari keterampilan dan bakat, namun apabila terlalu banyak akan membuat kewalahan, terlalu sedikit, membosankan.

(2) **Task identity**

Mampu mengidentifikasi pekerjaan yang sedang dikerjakan sebagai lebih utuh dan lengkap, dan karenanya memungkinkan lebih banyak kebanggaan untuk diambil atas hasil dari pekerjaan itu.

(3) **Task significant**

Mampu mengidentifikasi tugas sebagai kontribusi untuk sesuatu yang lebih luas, untuk masyarakat atau kelompok di luar dan di luar diri.

(4) **Autonomy**

Meningkatkan tingkat pengambilan keputusan, dan kebebasan untuk memilih bagaimana dan ketika pekerjaan selesai.

(5) **Feedback**

Meningkatkan jumlah pengakuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan mengkomunikasikan hasil karya orang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

B. Penelitian Terdahulu

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul	Hasil
1	Suci Megawati	2016	<i>Analisis Tentang Employee Engagement Pada Perusahaan Jasa (Studi Pada Kar yawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang)</i>	<i>Job characteristic</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
2	Pristiyono M. Irwansyah Hasibuan Desmawaty Hasibuan	2018	<i>Employee Engagement Dipengaruhi Oleh Variabel Anteseden Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja (Studi Kasus Dosen Tetap Yayasan Universitas Labuhanbatu)</i>	<i>Job characteristic</i> tidak berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i>
3	Kustiadi Basuki	2018	<i>Pengaruh Transformational Leadership, Characteristics of Job, Dan Career Development Terhadap Employee Engagement</i>	<i>Job characteristic</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

4	Nurdiani Komala Dewi Aji Hermawan M.Joko Affandi	2018	<i>Pengaruh Job Characteristics Dan Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Work Engagement Di Pt Elang Perdana Tyre Industry</i>	<i>Job characteristics</i> berpengaruh terhadap <i>work engagement</i>
5	Ryowa Sihombing	2018	<i>Analisa Work Value dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Generasi Millennial (Studi Pada Karyawan Di Cikarang Dan Sekitarnya)</i>	<i>Extrinsic work value</i> memberikan pengaruh yang signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .
6	Bert Schreurs, Ij. Hetty Van Emmerik, Anja Van Den Broeck	2014	<i>Work Values And Work Engagement Within Teams: The Mediating Role Of Need Satisfaction</i>	<i>Extrinsic work value</i> berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> .



C. Kerangka Pemikiran

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh *extrinsic work value* dan *job characteristic* sebagai variabel bebas (*independent variable*) terhadap *employee engagement* sebagai variabel terikatnya (*dependent variable*). Secara garis besar, pengaruh dari variabel-variabel tersebut tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Extrinsic Work Value* terhadap *Employee Engagement*

Elemen hubungan dengan rekan kerja yang mempengaruhi *employee engagement* terdapat dalam variabel *extrinsic work value* menurut Super et al, dalam Sihombing (2018:5). Berdasarkan informasi dari *Hiring Manager Paper.id* serta pemahaman peneliti atas teori serta dihadapkan dengan fakta dan fenomena yang terjadi di *Paper.id*, cara karyawan melakukan pekerjaan, ukuran beban kerja yang masing-masing individu, hal-hal itu adalah cara mereka menentukan sebuah nilai atas pekerjaan, dapat dilihat sangat berbeda dengan perusahaan lainnya, menurut peneliti ini bisa dikaitkan dengan selera dari generasi yang berbeda.

Berdasarkan penjelasan teoritis diatas mengenai *extrinsic work value* dan *employee engagement*, serta temuan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁: Extrinsic Work Value berpengaruh positif terhadap Employee Engagement

2. Pengaruh *Job Characteristic* terhadap *Employee Engagement*

Job characteristic memengaruhi *employee engagement* dengan kuat Novi, Direktur Sumber Daya Manusia Deloitte Indonesia (dalam Deloitte, 2019:33) mengatakan bahwa millennial sangat suka pekerjaan yang *challenging*, tingkat kebosanan terhadap pekerjaan sangat tinggi, mereka cepat bosan dibandingkan generasi-generasi sebelumnya. Informasi dari *Hiring Manager Paper.id*, bahwa tingkat beban kerja yang ada di setiap karyawan cukup besar dibanding dengan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

perusahaan-perusahaan yang pernah menjadi tempat bekerja beliau, seperti diketahui Paper.id adalah *startup company*, yang sedang tumbuh maka dari itu memang perlu usaha ekstra dalam mengembangkan perusahaan, kunci dari semua itu adalah karyawan (disebut *astronaut*) mereka, pekerjaan setiap individu yang dirancang sedemikian rupa agar hasil dari pekerjaan mereka dapat berpengaruh kepada ketertarikan investor (*angel investor*) yang menjadi kunci atas keberlangsungan *startup company* seperti dituturkan Jefri R Sirait, ketua asosiasi modal ventura untuk startup indonesia (Amvesindo) pada artikel *Bisnis.com*. Dapat dilihat bahwa dengan beban kerja demikian, karyawan di kantor tersebut tetap tinggi kinerja serta kedisiplinan yang juga baik, peneliti beranggapan mereka cukup menyukai sistem bekerja seperti demikian.

Berdasarkan penjelasan teoritis diatas mengenai *job characteristic* dan *employee engagement*, serta temuan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₂: Job Characteristic berpengaruh positif terhadap Employee Engagement

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

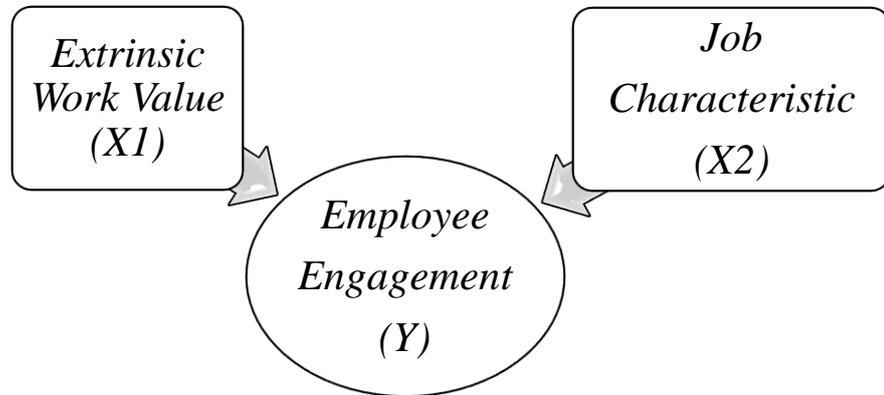


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



D. Model Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 2
Model Kerangka Pemikiran



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

E. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan tentang sesuatu yang masih dianggap benar untuk sementara waktu sehingga perlu diuji kebenarannya. Selain itu, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah.

Berdasarkan rumusan masalah, Tujuan, teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: *Extrinsic Work Value* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

H₂: *Job Characteristic* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.