# BAB II
# KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

## 2.1 Model Penelitian Terdahulu.

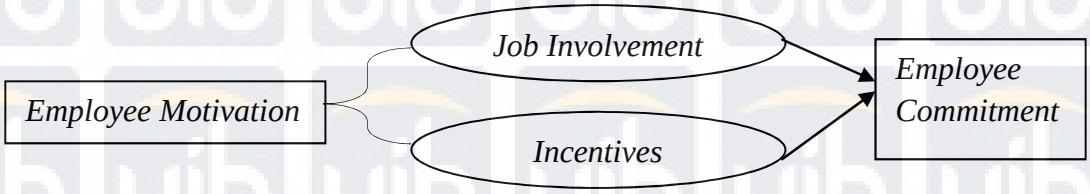
Tariq *et. al.,* (2014) Dalam penelitian ini mengeksplorasi bagaimana keterlibatan pekerjaan memiliki peran mediasi di antara pelatihan dan keinginan berpindah. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan hubungan yang ada antara pelatihan dan keterlibatan kerja yang terutama berfokus pada industri layanan Pakistan. Studi saat ini menambahkan pengukuran lain ke tubuh pengetahuan saat ini karena pelatihan dan keterlibatan kerja telah membuktikan hubungan positif namun belum diteliti apakah itu dapat mempengaruhi *turnover* atau tidak.

**Gambar 2.1**

**Sumber** : Tariq *et. al.,* (2014)

Iqbal *et. al.,* (2013) Penelitian ini berfokus untuk mencari tahu hubungan motivasi dan komitmen karyawan. Populasi statistik dalam penelitian ini meliputi karyawan "Sektor Perbankan" dari D.G.Khan dari antaranya 45 karyawan dipilih secara acak sebagai kelompok sampel.

**Gambar 2.2**



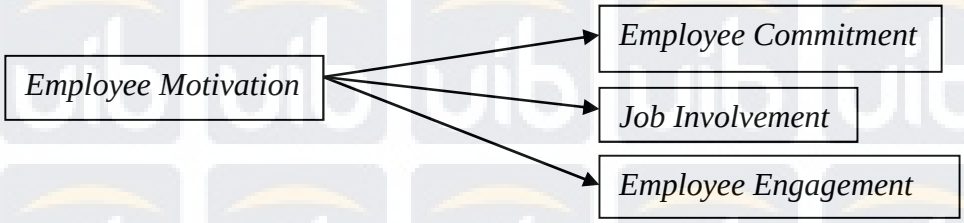

**Sumber** : Iqbal *et. al.,* (2013)



Cindy Meldina. faktor faktor yang mempengaruhi motivasi, kepribadian karyawan, pelatihan, karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan pekerjaan.
UIB Repository©2018

Shaheen *et. al.*, (2014) Penelitian ini bertekad untuk mengeksplorasi hubungan antara motivasi karyawan, komitmen, keterlibatan dan keterlibatan pekerjaan. Untuk sampel penelitian ini dari 200 anggota fakultas dipilih dari Universitas Gujrat. Kuesioner digunakan untuk pengumpulan data. Data dianalisis menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil statistik hipotesis didalilkan H1, H2 dan H3 diterima. Motivasi karyawan berhubungan positif dengan komitmen karyawan, keterlibatan pekerjaan dan keterlibatan karyawan.

**Gambar 2.3**




**Sumber** : Shaheen *et. al.*, (2014)

Rana, (2016) penelitian ini adalah untuk menguji dampak dari desain Pelatihan dan Pelatihan & Pengembangan praktik kinerja karyawan sektor asuransi di Kerajaan Arab Saudi. Studi ini menunjukkan bahwa program pelatihan, desain dan implementasi harus direncanakan dan pendekatan sistematis, untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Telah diamati bahwa sebagian besar organisasi memenuhi kebutuhan penyamakan mereka, kemudian merancang pelatihan kegiatan dengan cara yang rasional dan akhirnya menilai hasil pelatihan.

**Gambar 2.4**

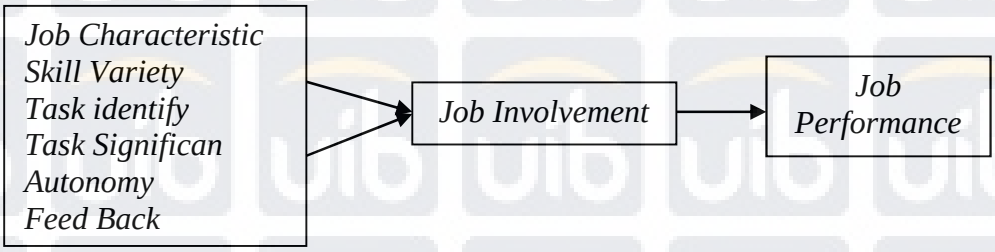
**Sumber** : Rana (2016)



Cindy Meldina. faktor faktor yang mempengaruhi motivasi, kepribadian karyawan, pelatihan, karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan pekerjaan.
UIB Repository©2018

Johari *et. al.,* (2015) penelitian ini adalah untuk menilai peran memprediksi karakteristik pekerjaan pada kinerja pekerjaan. Dimensi dalam konstruksi karakteristik pekerjaan adalah variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Temuan mengungkapkan bahwa umpan balik secara signifikan dan tidak langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan dan hubungan dimediasi oleh keterlibatan kerja.

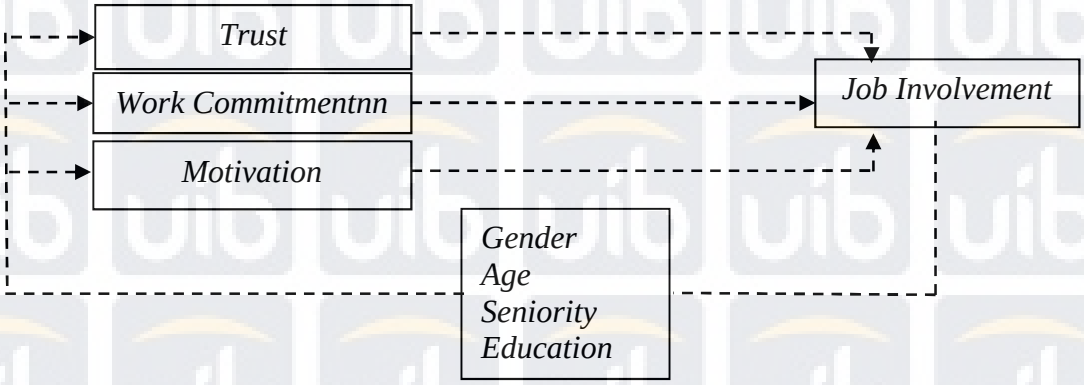
**Gambar 2.5**




**Sumber :** Johari *et. al.,* (2015)

Tezergil *et. al.,* (2014) Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki interaksi antara kepercayaan, motivasi, variabel demografi dan komitmen organisasi karyawan diteknologi informasi (TI) industri. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan dipengaruhi oleh kepercayaan, keterlibatan kerja dan pengalaman kerja.

**Gambar 2.6**



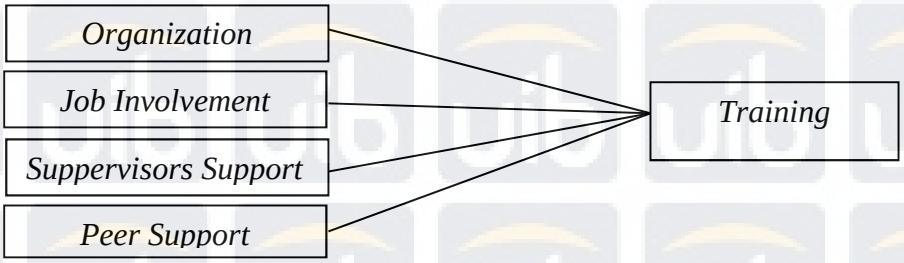

**Sumber** : Tezergil *et. al.,* (2014)



Cindy Meldina. faktor faktor yang mempengaruhi motivasi, kepribadian karyawan, pelatihan, karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan pekerjaan.
UIB Repository©2018

Suleman *et,. al* (2016) dalam dunia persaingan, pelatihan dan pengembangan saat ini telah menjadi bagian integral dalam sebagian besar organisasi global dan berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan dan keefektifan organisasi-organisasi ini.

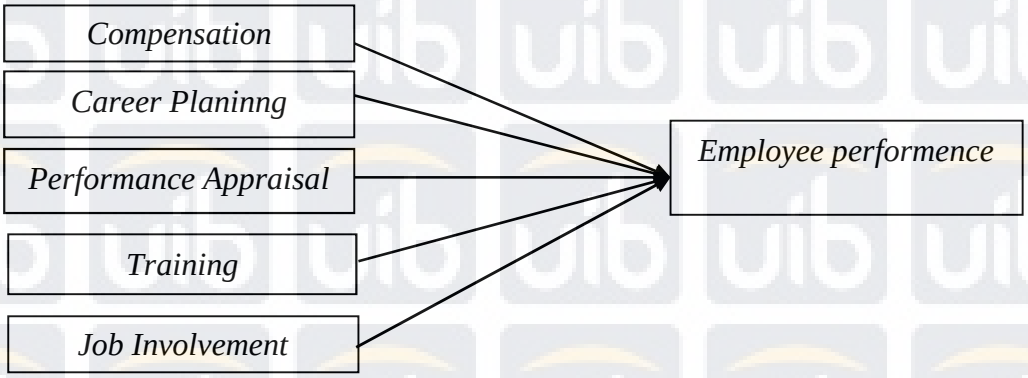
**Gambar 2.7**




**Sumber:** Suleman *et,. al* (2016)

Hassan (2016) Penelitian ini menjelaskan tentang dampak praktik HRM terhadap kinerja karyawan di industri tekstil Pakistan. Teknik sampling acak digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa praktik HRM Kompensasi, Perencanaan Karir, Penilaian Kinerja, Pelatihan, dan Keterlibatan Karyawan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

**Gambar 2.8**



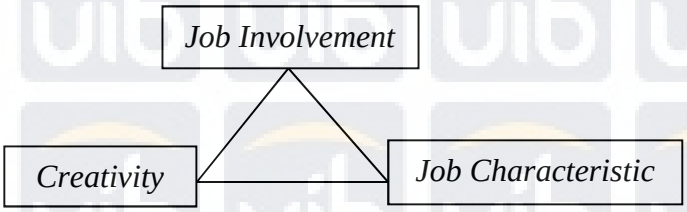

**Sumber** : Hassan (2016)



Cindy Meldina. faktor faktor yang mempengaruhi motivasi, kepribadian karyawan, pelatihan, karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan pekerjaan.
UIB Repository©2018

Alavi *et. al.,* (2017) menjelaskan tentang penelitian yang bertujuan untuk mendesain kreativitas organisasi berdasarkan pada karakteristik pekerjaan dan keterlibatan karyawan (*job involvement*) antara karyawan pendidikan jasmani. Populasi statistik dari penelitian ini terdiri dari karyawan ahli dan manajer unit pendidikan jasmani.

**Gambar 2.9**




**Sumber** : Alavi *et. al.,* (2017)

Mavale *et. al.,* (2017) Penelitian ini mengeksplorasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi keterlibatan pekerjaan, yang telah muncul sebagai variabel penting dalam domain sumber daya manusia. Tinjauan literatur tentang keterlibatan kerja akan berbicara tentang variabel independen terkait.

**Gambar 2.10**

**Sumber** : Mavale *et. al.,* (2017)

Lubakaya *et. al.,* (2014) Penelitian ini mengeksplorasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi keterlibatan pekerjaan dan ini adalah motivasi, faktor pribadi, pelatihan dan pekerjaan karakteristik Tinjauan literatur tentang keterlibatan pekerjaan dibahas secara panjang lebar memberikan kerangka teoritis



Cindy Meldina. faktor faktor yang mempengaruhi motivasi, kepribadian karyawan, pelatihan, karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan pekerjaan.
UIB Repository©2018

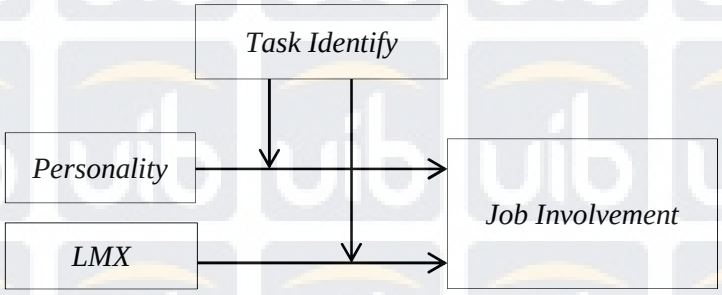
dan model penelitian. Sini teori dan model yang relevan dengan studi ini dibahas. Kemudian kerangka kerja konseptual diberikan dan variabel independennya adalah dieksplorasi.

**Gambar 2.11**

**Sumber** : Lubakaya *et. al.*, (2014)

Qureshi *et. al.*, (2015) Penelitian ini bertujuan untuk menemukan peran moderasi dari identitas tugas dalam hubungan antara kepribadian proaktif, pertukaran anggota pemimpin dan keterlibatan pekerja yang baik dari karyawan LSM. Penelitian ini mengungkapkan hubungan positif anteseden di bawah studi dan keterlibatan kerja yang baik dan mengkonfirmasi peran moderasi identitas tugas.

**Gambar 2.12**




**Sumber** : Qureshi *et. al.*, (2015)



Cindy Meldina. faktor faktor yang mempengaruhi motivasi, kepribadian karyawan, pelatihan, karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan pekerjaan.
UIB Repository©2018

## 2.2 Definisi Variabel Dependen

### 2.2.1 Definisi *Job Involvement*

*Job involvement* atau keterlibatan pekerjaan sebagai tingkat di mana harga diri seseorang dipengaruhi oleh kinerja kerjanya. Nanti, Konsep ini dijabarkan oleh Kanungo (Ho, 2006). Lubakaya (2014) menjelaskan konsep keterlibatan pekerjaan dan meningkatkan pengukuran ketidakcukupan yang terjadi pada penelitian sebelumnya. Dia mendefinisikan keterlibatan pekerjaan sebagai individu keyakinan terhadap pekerjaannya saat ini dan dia juga menyatakan bahwa keterlibatan pekerjaan bertindak sebagai katalis untuk memenuhi kebutuhan individu saat ini, Mereka juga menyatakan bahwa karyawan yang memandang pekerjaan mereka sebagai pusat minat akan memiliki kesempatan lebih besar untuk memenuhi kebutuhan mereka kebutuhan utama. Karyawan yang berpartisipasi aktif dalam pekerjaan mereka yang memberikan kesempatan untuk membuat keputusan dan memainkan peran penting dalam tujuan organisasi akan membantu mereka untuk mendapatkan harga diri dan harga diri yang tinggi.

## 2.3 Hubungan antara Variabel

### 2.3.1 Hubungan antara *Motivation* terhadap *Job involvement*

Motivasi merupakan tindakan atau perilaku yang “orang terlibat dalam merasa mampu dan menentukan nasib sendiri ”. Dan motivasi ekstrinsik didefinisikan oleh (Mahaney dan Lederer, 2006) menurut mereka alat motivasi termasuk faktor-faktor seperti pembayaran, keamanan kerja, promosi, ruang kantor pribadi dan iklim sosial Selanjutnya mereka termasuk gaji yang kompetitif, kenaikan gaji, bonus jasa dan bentuk pembayaran tidak langsung seperti liburan



Cindy Meldina. faktor faktor yang mempengaruhi motivasi, kepribadian karyawan, pelatihan, karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan pekerjaan.
UIB Repository©2018

dan waktu kompensasi off dan eksternal untuk pekerjaan itu diri Iqbal *et. al.*, (2013). Menurut Shaheen *et. al.*, (2014), motivasi dapat didefinisikan sebagai tindakan memfasilitasi motif yang menyebabkan seseorang bertindak. Dengan kata sederhana, motivasi dapat menyebabkan seseorang bekerja secara positif dan mungkin juga orang lain tidak dapat termotivasi. Itu tergantung pada orang yang akan memutuskan apakah dia akan termotivasi atau tidak. Karyawan yang termotivasi dan karyawan yang tidak termotivasi tidak berada dalam arah yang berbeda (berlawanan), tetapi ada beberapa faktor yang dapat menjadi penyebab seseorang kehilangan motivasi, misalnya kejadian kehidupan yang berbeda dan karyawan menurutnya motivasi bisa menjadi pengaruh yang sangat baik untuk keterlibatan pekerjaan karyawan

### 2.3.2 Hubungan antara *Employee personality* terhadap *Job involvement*

Mavale *et. al.*, (2017) Dalam sebuah penelitian yang dilakukan pada sukarelawan kesehatan masyarakat Taiwan, ditemukan bahwa sejauh mana seorang relawan cenderung bersikap terhadap pencapaian dan kontrol internal, persepsi mereka tentang keterlibatan pekerjaan lebih tinggi. Dalam studi yang sama, penulis menemukan bahwa hubungan antara kepribadian dan keterlibatan pekerjaan cukup signifikan (I-chuan Li, 2007). Qureshi *et. al.*, (2015) sehubungan dengan ciri-ciri kepribadian, sebagian besar relawan menunjukkan orientasi kontrol internal**.** Orang dengan proaktif kepribadian memperbaiki keadaan saat ini dengan menantang status quo dan terlibat dalam pekerjaan yang cerdik (Unsworth & Parker, 2003). Orang seperti itu tidak hanya mengikuti perintah manajer tetapi juga mengaturnya tujuan mereka sendiri. Jika tujuannya lebih spesifik dan



Cindy Meldina. faktor faktor yang mempengaruhi motivasi, kepribadian karyawan, pelatihan, karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan pekerjaan.
UIB Repository©2018

menantang mereka lebih termotivasi terhadap pencapaian (Locke & Latham, 2002).

### 2.2.3 Hubungan *Training* terhadap *Job involvement.*

Pelatihan dan pengembangan telah didokumentasikan sebagai penting untuk implementasi HRM (Snape et al., 1995). Ini mengarah pada peningkatan keterlibatan karyawan karyawan, memfasilitasi pengembangan keterampilan, mengarah ke rasa kepemilikan yang diperkuat, kesejahteraan dan manfaat, meningkatkan organisasi, dan memperkuat daya saing organisasi. "Memediasi peran Keterlibatan Pekerjaan antara Pelatihan dan Turnover Intentions" Sebuah agenda pelatihan dan pengembangan yang berhasil akan menciptakan sikap karyawan yang lebih konstruktif; kesetiaan dan membantu karyawan dalam pengembangan pribadi dan keterlibatan pekerjaan mereka. Cherrington (1995) maka sebagian besar situasi pendidikan pada dasarnya memperkuat karena keterlibatan pekerjaan terkait dengan perolehan pengetahuan atau keterampilan baru Tariq *et. al.,(*2014). Ada dampak signifikan dari pelatihan dan pengembangan pada keterlibatan pekerjaan, Rana, (2016)

### 2.2.4 Hubungan *Job Characteristic* Terhadap *Job involvement.*

Karakteristik pekerjaan adalah pekerjaan yang diperkaya dan memotivasi akan membawa kondisi kognitif, psikologis, dan emosional yang positif bagi calon pekerjaan. Pada akhirnya, kondisi afektif dan sikap positif mempromosikan perilaku tempat kerja yang diinginkan, seperti tingkat kinerja pekerjaan yang tinggi, ditunjukkan melalui tugas dan kinerja kontekstual. Dengan kata lain, karakteristik pekerjaan yang efektif menghasilkan sikap kerja yang positif, yang



Cindy Meldina. faktor faktor yang mempengaruhi motivasi, kepribadian karyawan, pelatihan, karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan pekerjaan.
UIB Repository©2018

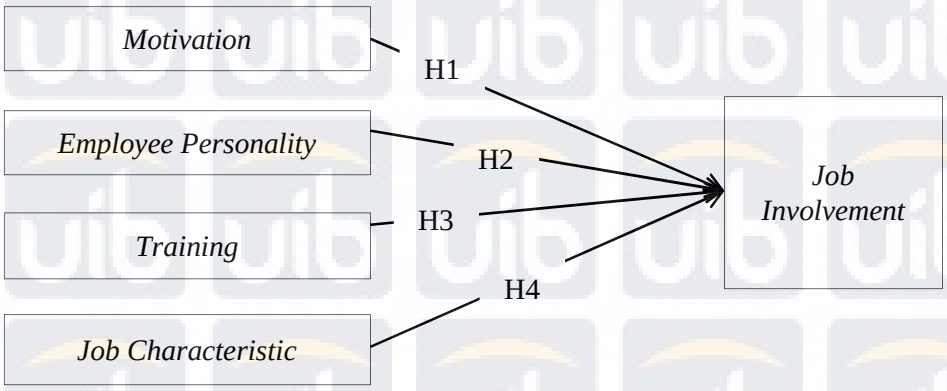
mau tidak mau mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku positif di tempat kerja Johari *et. al.*, (2015).

## 2.4 Model penelitian dan Rumusan Hipotesis.

Penelitian ini mengeksplorasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi keterlibatan pekerjaan (variabel dependen) yaitu motivasi, faktor pribadi, pelatihan dan pekerjaan karakteristik sebagai variable independen. Keterlibatan kerja merupakan hal yang kritis dalam mengendalikan sikap kerja karyawan, seperti kepuasan kerja, kecenderungan untuk pengunduran diri, dan komitmen organisasi karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaan mereka akan serius mengurus dan mengkhawatitrkan tentang pekerjaan mereka karena mereka akan memiliki harga diri yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka.

**Gambar 2.16**

Model penelitian faktor faktor yang mempengaruhi *Job involvement* Di Bank BPR




**Sumber** : Lubakaya, (2014).



Cindy Meldina. faktor faktor yang mempengaruhi motivasi, kepribadian karyawan, pelatihan, karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan pekerjaan.
UIB Repository©2018

Berdasarkan pada model penelitian diatas, maka perumusan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

**$H_1$:** *Motivation* berpengaruh secara signifikan positif terhadap *job involvement*

**$H_2$:** *Employee personality* berpengaruh secara signifikan positif terhadap *job involvement*

**$H_3$:** *Training* berpengaruh secara signifikan positif terhadap *job involvement*

**$H_4$:** *Job characteristic* berpengaruh secara signifikan positif terhadap *job involvement*



Cindy Meldina. faktor faktor yang mempengaruhi motivasi, kepribadian karyawan, pelatihan, karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan pekerjaan.
UIB Repository©2018