

BAB II

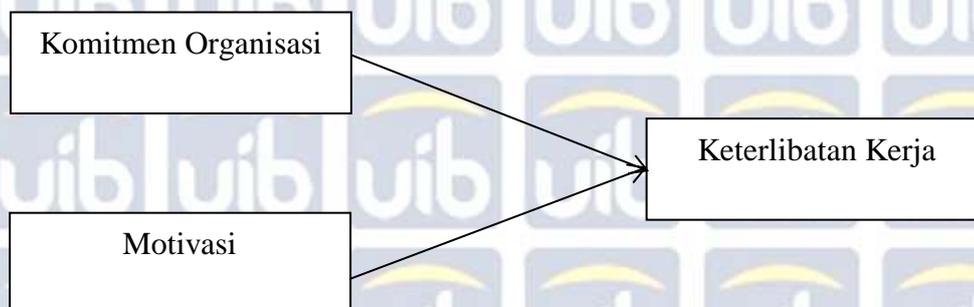
KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Model Penelitian Terdahulu

Wijaya (2010) melakukan sebuah penelitian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja, kinerja, dan komitmen organisasi dalam sebuah organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti untuk menentukan hubungan antara keterlibatan kerja, dan kinerja dimediasi oleh komitmen organisasi. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Sekar Laut di Surabaya. Variabel penelitian ini meliputi: variabel independen yaitu komitmen organisasi dan motivasi serta variabel dependen yaitu keterlibatan kerja. Total jumlah sampel ini 98 teknik analisis data samples. Analisis yang digunakan adalah regresi hirarkis. Temuan dari penelitian ini adalah bahwa komitmen organisasi dan motivasi signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja.

Gambar 2.1

Model Penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan.

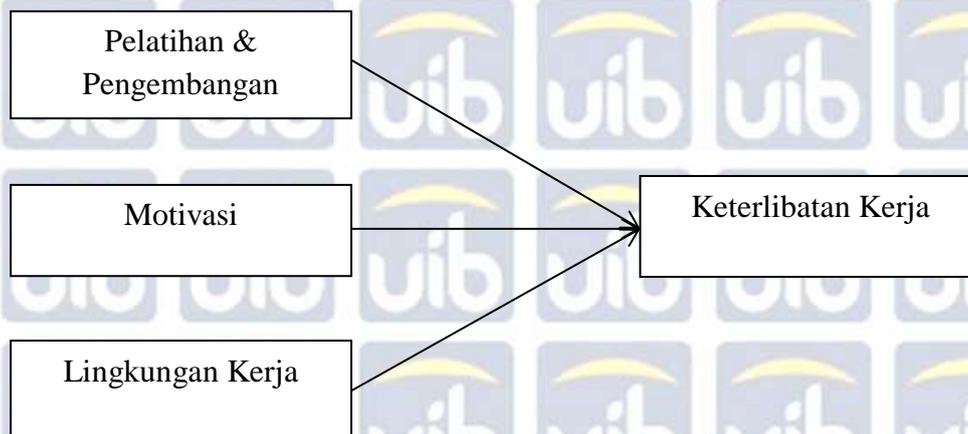


Sumber: Wijaya (2010)

Kaveri dan Prabakaran (2013), melakukan sebuah penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan & pengembangan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan *Leather Goods Manufacturing Companies* di Vellore, India. Model penelitian ditunjukkan pada Gambar 2.2.

Gambar 2.2

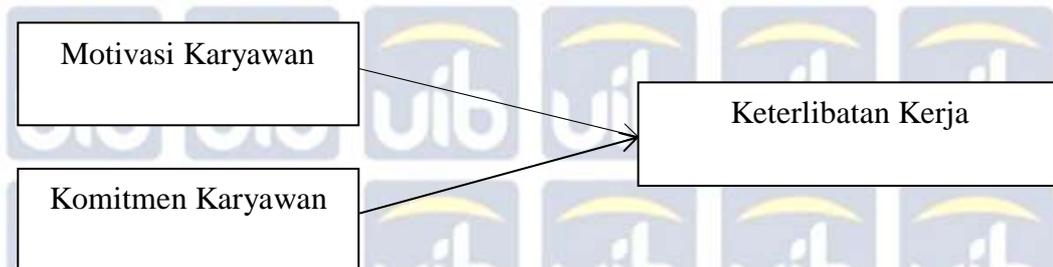
Model Penelitian Pengaruh Pelatihan & Pengembangan, Motivasi serta Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan.



Sumber: Kaveri dan Prabakaran (2013)

Mohsan *et al.*, (2007) juga melakukan sebuah penelitian yang mencoba untuk menemukan hubungan antara tiga perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan penting karyawan yaitu motivasi, komitmen dan keterlibatan kerja. Penelitian ini dilakukan di sektor perbankan dari Pakistan. 400 personil perbankan dipilih secara acak dan tanggapan yang dicari dari mereka dengan cara kuesioner. Dari total 400 kuesioner yang dibagikan, 305 diterima kembali dan 285 dianggap sebagai valid dan kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS 16. Sebuah signifikan hubungan positif motivasi, komitmen terhadap keterlibatan kerja ditemukan.

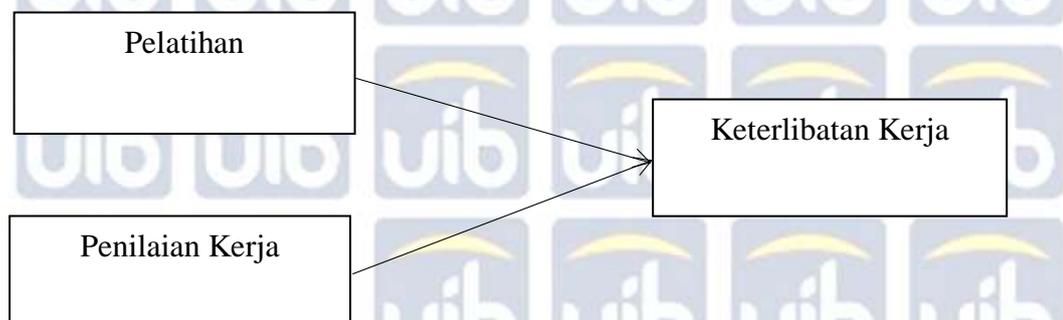
Gambar 2.3
Model Penelitian Pengaruh Motivasi Karyawan dan Komitmen Karyawan terhadap Keterlibatan Kerja



Sumber: Mohsen *et al.*, (2007)

Penelitian lain oleh Ahmad *et al.*, (2014). Ia meneliti tentang pengaruh antara pelatihan dan penilaian kerja terhadap keterlibatan kerja. Pelatihan serta penilaian kerja terbukti berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan. Tujuan Ahmad *et al.*, melakukan penelitian tersebut guna mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan. Model penelitian dari Ahmad *et al.*, dapat dilihat pada Gambar 2.4.

Gambar 2.4
Model Penelitian Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kerja terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan



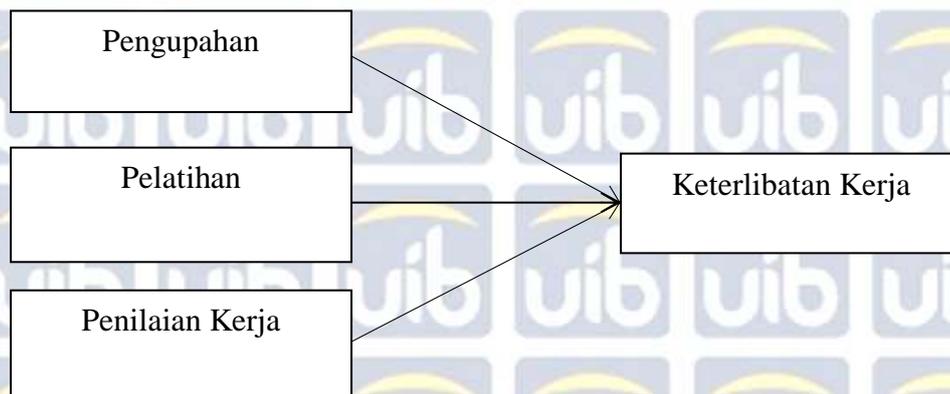
Sumber: Ahmad *et al.*, (2014)

Nadarasa (2013) melakukan penelitian tentang dampak praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sektor telekomunikasi di Universitas Jaffna, Sri Lanka. Dalam penelitiannya Nadarasa mengemukakan

bahwa tantangan terbesar di perusahaan saat ini adalah bagaimana perusahaan dapat menarik hati karyawan dan juga bagaimana meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Pelatihan, pengupahan serta penilaian kerja merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan keretlibatan kerja karyawan. Apabila hal tersebut dilakukan dengan baik maka keterlibatan kerja karyawan akan meningkat dan pada akhirnya lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan dari penelitian Nadarasa adalah untuk mengidentifikasi pengupahan, pelatihan, dan penilaian kinerja terhadap keterlibatan kerja karyawan. Nadarasa menyadari keterbatasan dari penelitiannya adalah responden yang diwawancarai hanya bagian kepala kantor saja. Sehingga penelitian tersebut menghasilkan model penelitian seperti pada Gambar 2.5.

Gambar 2.5
Model Pengaruh Pengupahan, Pelatihan serta Penilaian Kinerja terhadap Keterlibatan Kerja



Sumber: Nadarasa (2013)

Wanyonyi (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi karyawan, kepribadian karyawan, pelatihan dan karakteristik kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan. Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan,

diantaranya: untuk mengetahui apakah motivasi karyawan, kepribadian karyawan, pelatihan serta karakteristik kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan, Sehingga model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.6

Gambar 2.6

Model Penelitian Pengaruh Motivasi, Kepribadian Karyawan, Pelatihan dan Karakteristik Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja



Sumber: Wanyonyi (2014)

Elnaga (2011) melakukan penelitian tentang dampak pelatihan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di Saudi Arabia itu mempunyai beberapa tujuan, diantaranya untuk mengetahui pentingnya pelatihan kerja, untuk mengidentifikasi seberapa berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan, untuk menganalisa hubungan antara pelatihan dan keterlibatan kerja karyawan. Sehingga model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.7.

Gambar 2.7

Model Pengaruh Pelatihan Terhadap Keterlibatan Kerja

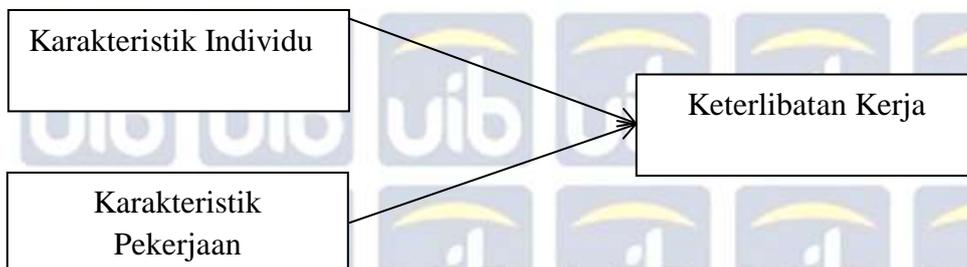


Sumber: Elnaga (2011)

Penelitian lain dilakukan oleh Magut *et al.* (2013). Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan yang diterapkan perusahaan di kota Kisumu, Pakistan. Selain itu penelitian tersebut juga bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Model penelitian dalam penelitian tersebut dapat dilihat pada Gambar 2.8

Gambar 2.8

Model Penelitian Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan.

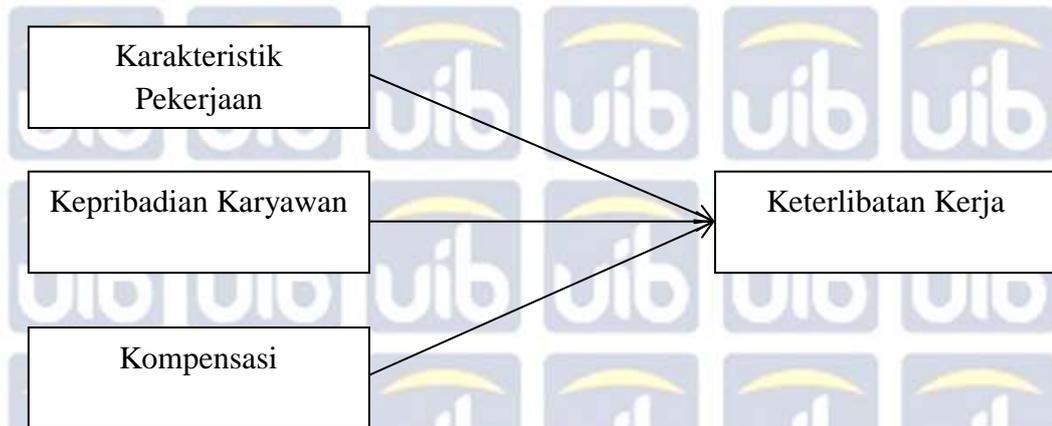


Sumber: Magut *et al.* (2013)

Ardiwinata (2011) melakukan sebuah penelitian di Indonesia, perusahaan yang diteliti merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang rekayasa, perawatan, perbaikan, dan *overhaul* sistem turbin gas dan *rotating equipment* terkemuka di Asia Tenggara. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana karakteristik pekerjaan, kepribadian karyawan serta kompensasi yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan dalam perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada keterlibatan kerja yang tinggi (70%), yang berarti bahwa karyawan mengidentifikasi secara psikologis bahwa pekerjaan adalah hal yang penting dalam hidup mereka.

Gambar 2.9

Model Penelitian Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepribadian Karyawan dan Kompensasi terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan pada.

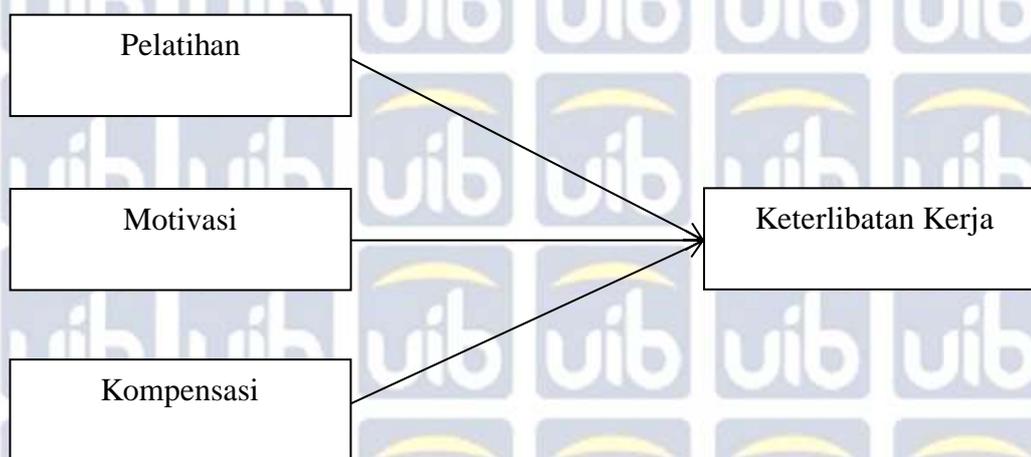


Sumber: Ardiwinata. (2011)

Hamdi *et al.*, (2011) melakukan penelitian di PT. Istech Resources Asia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa manajemen untuk perusahaan minyak dan gas bumi, yang memiliki kontrak kerja sama dengan beberapa perusahaan minyak dan gas bumi di Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. Istech Resources Asia. Data diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada 38 responden yaitu karyawan perusahaan tersebut dengan pemberian nilai menggunakan skala likert yang berguna untuk mengetahui ketidaksetujuan dan kesetujuan karyawan terhadap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji deskriptif dan uji regresi. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Secara simultan nilai R Square yang diperoleh sebesar 68.5 %. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan, motivasi dan kompensasi) menjelaskan

pengaruh terhadap variabel dependen (keterlibatan kerja) sebesar 68.5 %, sedangkan sisanya 31.5 % merupakan variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi PT.Istech resources asia untuk lebih meningkatkan kualitas karyawan dalam perusahaan.

Gambar 2.10
Model Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Keterlibatan Kerja



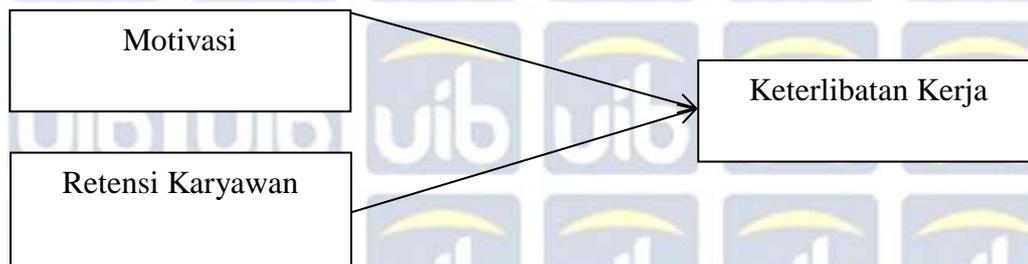
Sumber: Hamdi *et al.* (2013)

Mgedezi *et al.*, (2014) melakukan sebuah penelitian, penelitian yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara motivasi dan retensi karyawan terhadap keterlibatan kerja. Untuk mencapai tujuannya, setiap perusahaan harus mampu mempertahankan keterlibatan kerja karyawannya. Variabel bebas dari penelitian ini adalah motivasi dan retensi karyawan sementara keterlibatan kerja adalah variabel dependen. Data dikumpulkan dari sampel 160 karyawan dari departemen pemerintah yang dipilih di East London dan Zwelitsha, provinsi Eastern Cape. Alat ukur adalah kuesioner yang dirancang sendiri untuk

mengukur biodata dan pekerjaan, dan kuesioner dikembangkan untuk mengukur motivasi dengan alpha Cronbach = 0,81. Analisis data dilakukan dengan cara Pearson teknik Korelasi Product Moment, dan analisis regresi. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi, retensi karyawan, dan keterlibatan kerja.

Gambar 2.11

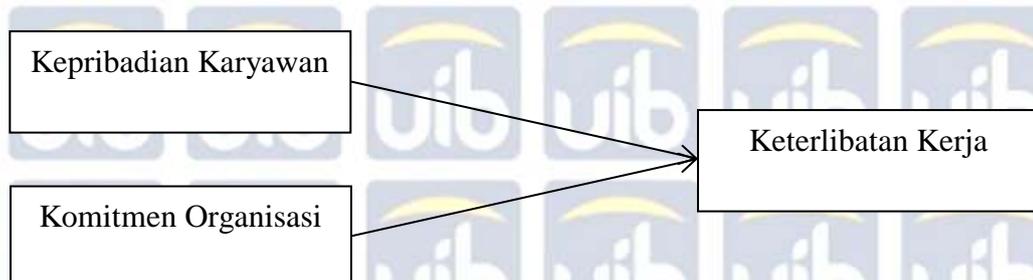
Model Pengaruh Motivasi dan Retensi Karyawan Terhadap Keterlibatan Kerja.



Sumber: Mgedezi *et al.* (2014)

Ugyur & Kilic (2009) juga melakukan sebuah penelitian untuk mempelajari pengaruh kepribadian karyawan dan komitmen organisasi terhadap keterlibatan kerja dari personil di Sentral Organisasi Departemen Kesehatan di Turki. 210 subjek, yang dipilih secara acak, dibagikan kuesioner. Dari kuesioner, 180 dari mereka (86%) kembali dan 168 dari mereka dianggap valid dan dapat diterima dan dianalisis. Sebuah korelasi positif moderat ditemukan antara komitmen organisasi dan keterlibatan kerja ($r = 0,44$). Dalam kasus ini, ada korelasi yang signifikan antara kepribadian karyawan, namun komitmen organisasi juga memiliki korelasi terhadap keterlibatan kerja, meskipun tidak kuat.

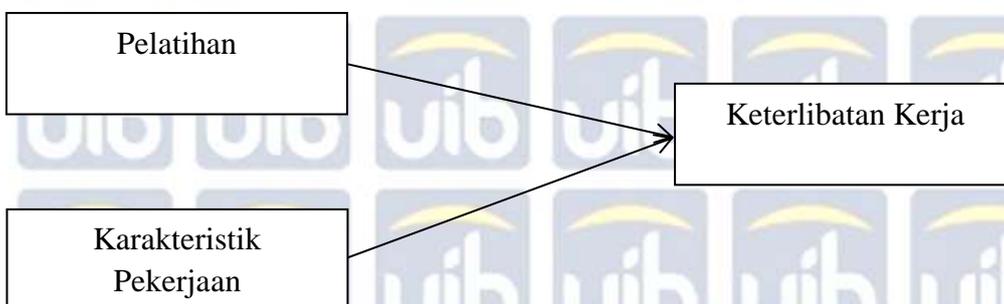
Gambar 2.12
Model Pengaruh Kepribadian Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Keterlibatan Kerja



Sumber: Ugyur & Kilic (2009)

Subawa *et al* (2013) Penelitian ini meneliti mengenai besar pengaruh pelatihan kerja dan karakteristik kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan. Responden penelitian ini adalah karyawan di PT. Sinar Nusra Press Utama yang berjumlah 62 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah path Analysis. Hasil penelitian menemukan bahwa pelatihan dan karakteristik kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Gambar 2.13
Model Penelitian Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan.



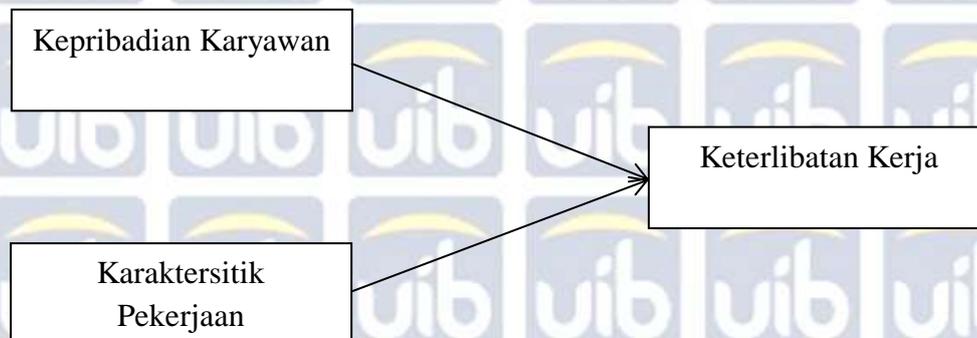
Sumber: Subawa *et al* (2013)

Aryaningtyas (2013), Penelitian ini menguji pengaruh kepribadian karyawan dan karakteristik kerja terhadap keterlibatan kerja, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Program Pasca Sarjana STIEPARI

Semarang yang masih aktif kuliah pada semester genap tahun 2011/2012 dan berstatus sebagai karyawan pada suatu instansi/ perusahaan dan secara total mereka berjumlah 216 orang. Hasil menunjukkan kepribadian karyawan dan karakteristik kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Aplikasi teoritis mendukung teori maupun penelitian yang sudah ada, sedangkan implikasi menyarankan pada organisasi untuk mempertimbangkan kepribadian karyawan dan karakteristik kerja sebagai faktor yang cukup penting mendorong karyawan makin terlibat dalam pekerjaannya.

Gambar 2.14

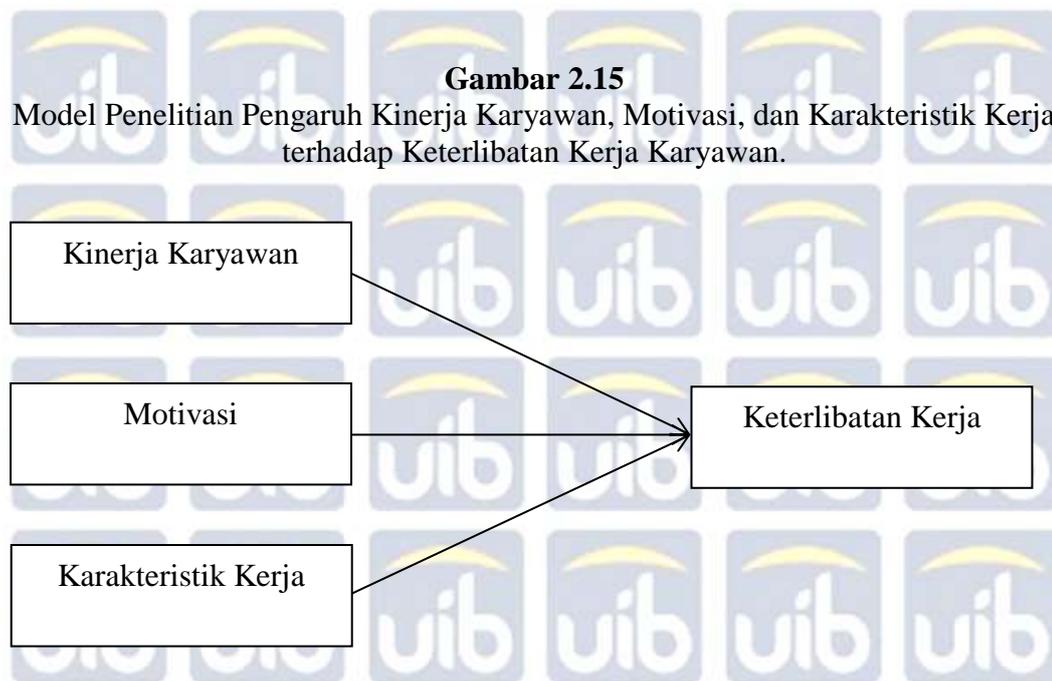
Model Penelitian Pengaruh Kepribadian Karyawan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan.



Sumber: Aryaningtyas (2013)

Safaria (2013) juga melakukan penelitian terhadap keterlibatan kerja, tujuan dari penelitian ini menganalisis pengaruh kinerja karyawan, motivasi dan karakteristik kerja terhadap keterlibatan kerja. Data yang diperoleh oleh peneliti adalah data mentah yang harus diproses, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 17. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. rumus Slovin berdasarkan populasi 55 (lima puluh lima) tingkat kesalahan (e) sebesar 10 persen jumlah

sampel penelitian ini adalah 35 (tiga puluh lima) karyawan PT Seascope Surveys Indonesia.



Sumber: Safaria (2013)

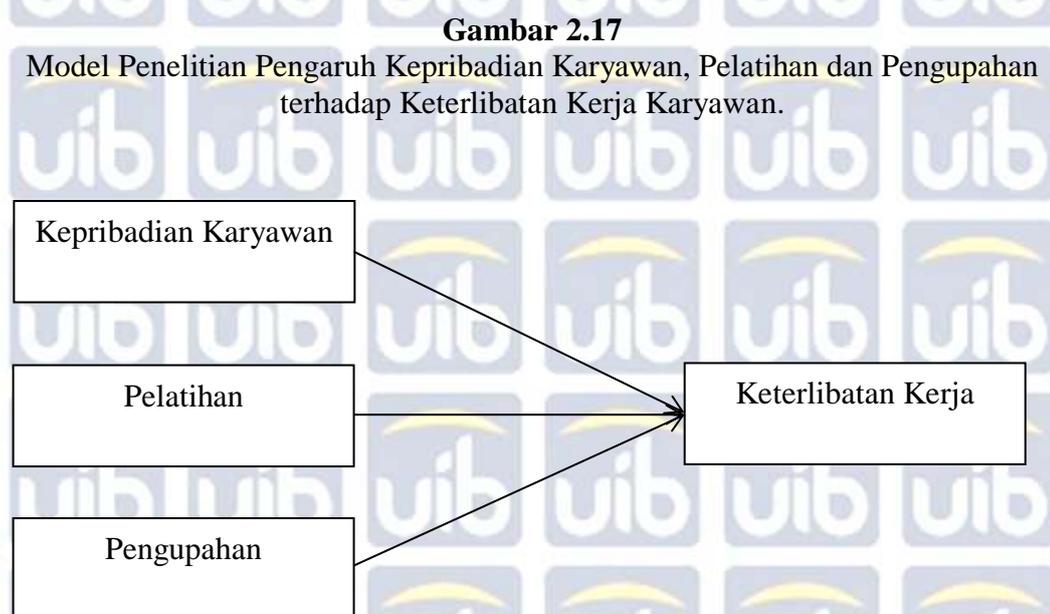
Widyasari *et al.*, (2007) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian karyawan terhadap keterlibatan kerja di perusahaan industri peternakan. Desain survei yang digunakan dalam penelitian ini. Tiga puluh responden dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling; mereka adalah orang-orang yang bekerja di perusahaan dari industri peternakan, memiliki setidaknya gelar diploma dan memiliki pengalaman kerja 3-15 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara perorangan. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi adalah 0,64, R² 33,40% dan tingkat signifikansi adalah 0,014. Hasil ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan untuk mengembangkan keterlibatan kerja karyawan. Oleh karena itu,

aspek kepribadian harus disertakan dalam proses perekrutan staf tingkat pendidikan tinggi.



Sumber: Widyasari *et al.*, (2007)

Khan *et al.*, (2011) melakukan sebuah penelitian di Pakistan, Studi ini menyoroti pengaruh kepribadian karyawan, pelatihan dan pengupahan terhadap keterlibatan. Data dikumpulkan dari 211 karyawan dari 11 organisasi di Pakistan, hasil mengungkapkan bahwa kepribadian karyawan, motivasi dan pengupahan memiliki dampak positif terhadap keterlibatan kerja.

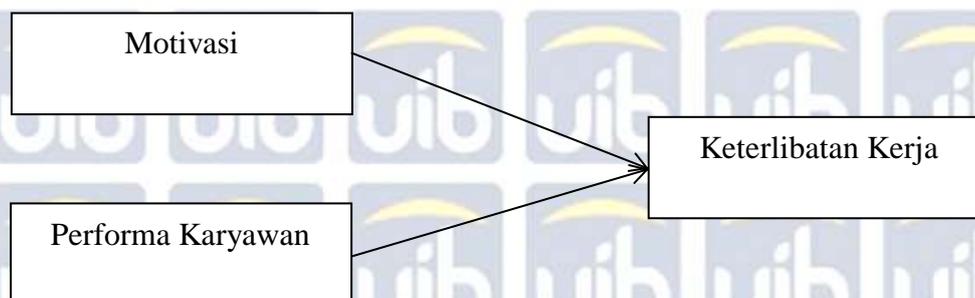


Sumber: Khan *et al.*, (2011)

Blau (2014). Juga melakukan sebuah penelitian, penelitian ini menguji motivasi dan performa karyawan terhadap keterlibatan kerja. Kuesioner

digunakan untuk mengumpulkan data yaitu 82 sub-sampel dari sampel total sebanyak 228 pada rumah sakit di Midwestern Amerika Serikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan performa karyawan secara signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja.

Gambar 2.18
Model Penelitian Pengaruh Motivasi dan Performa Karyawan terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan.



Sumber: Blau (2014)

Sinaga *et al.*, (2011) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian karyawan (X) terhadap keterlibatan kerja (Y) pada PT. Astra International Daihatsu Medan. Objek penelitian adalah karyawan bagian penjualan dan service Astra International Daihatsu Medan. Populasi penelitian ini berjumlah 48 orang. Sampel penelitian ini terdiri dari 48 orang responden yang merupakan karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian karyawan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja (Y) karyawan bagian penjualan dan service Astra International Daihatsu Medan. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja karyawan bagian penjualan dan service Astra International Daihatsu Medan.

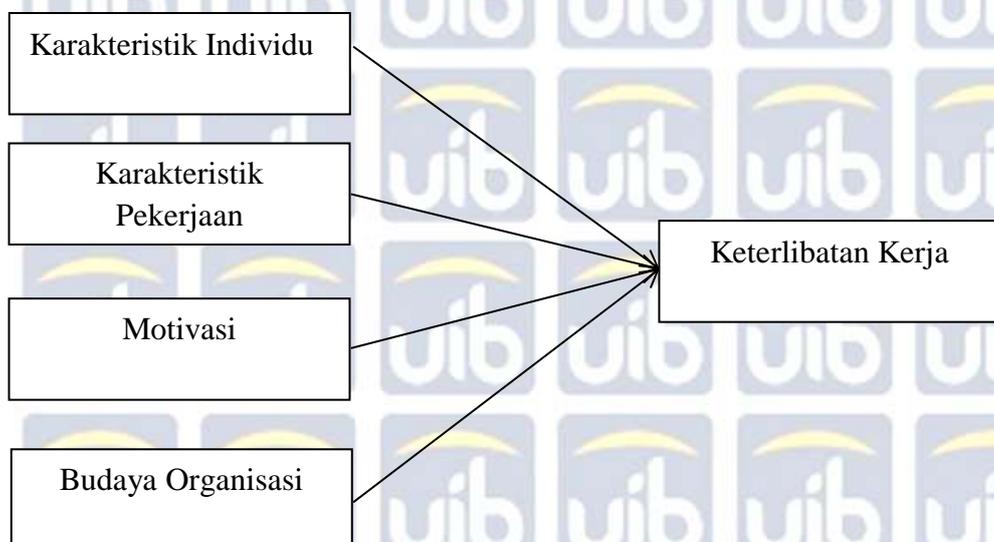
Gambar 2.19
Model Penelitian Pengaruh Kepribadian Karyawan terhadap Keterlibatan Kerja.



Sumber: Sinaga *et al.*, (2011)

Kumorjati (2014) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan, Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah convenience sampling. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Model penelitian dalam penelitian tersebut dapat dilihat pada Gambar 2.1.

Gambar 2.20
Model Penelitian Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan.



Sumber: Kumorjati (2014)

2.2 Definisi Variabel Dependen

Kanungo, (2008) mendefinisikan keterlibatan kerja ke dalam dua kategori. Pertama, keterlibatan kerja dipandang sebagai suatu “*performance self-esteem contingency*,” dimana menurut definisi ini, keterlibatan kerja adalah tingkat sampai sejauh mana harga diri (*self-esteem*) individu dipengaruhi oleh tingkat performansinya ketika bekerja. Sehingga, keterlibatan kerja yang lebih rendah atau yang lebih tinggi menunjukkan harga diri yang lebih rendah atau yang lebih tinggi yang diperoleh ketika bekerja. Kedua, keterlibatan kerja sebagai suatu identifikasi psikologis dengan pekerjaan seseorang.

Robbins (2009) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* dan performansi kerja. Sebagai tambahan, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menurunkan jumlah ketidakhadiran karyawan (Robbins, 2009).

Definisi keterlibatan kerja menurut Cohen (2007), adalah internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada

pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Muchinsky, (2009) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya.

Hiriyappa (2009) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Srivastava, (2007) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi terhadap perusahaan dan mempunyai motivasi kerja internal yang tinggi. Individu akan memiliki keterlibatan kerja yang rendah jika ia memiliki motivasi kerja yang rendah dan merasa menyesal dengan pekerjaannya. Artinya, individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa

kurang bangga terhadap perusahaan, dan kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja

Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Sedangkan Hariandja (2009) juga berpendapat bahwa Motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Motivasi kerja dalam suatu perusahaan mempunyai peran penting dalam menentukan kinerja karyawan kedepannya, sebagaimana yang kita ketahui bahwa karyawan memiliki tingkat emosional yang berbeda-beda antara karyawan satu dan yang lainnya. Secara materil maupun psikologis motivasi tentu saja memiliki

tingkatannya masing-masing dan diharapkan dari pemberian motivasi ini maka keterlibatan kerja karyawan juga akan meningkat.

Secara psikologis karyawan seringkali mengeluhkan tentang pekerjaannya maka dari itu memberikan motivasi berupa nasehat-nasehat kecil kepada karyawan atau memberikan masukan-masukan yang kiranya dapat meningkatkan kenyamanan seorang karyawan saat bekerja dalam suatu perusahaan hal ini dilakukan untuk mendapatkan simpati dari karyawan sehingga nantinya karyawan dapat merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian kepada mereka ketika motivasi secara psikologis ini diberikan maka akan berdampak positif kepada pekerjaan yang nantinya akan membantu perusahaan mencapai tujuan utamanya. Secara materil juga tak kalah penting, seringkali pemberian bonus-bonus atau insentif kecil kepada karyawan berdampak pada pola kerja mereka.

Menurut Siagian (2008), mengemukakan bahwa: Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dapat kita buktikan apabila karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan telah berada dalam perusahaan itu dalam kurun waktu yang cukup lama tapi hanya di berikan upah pokok tentu saja akan berdampak negatif pada kinerja karyawan, bandingkan jika kita memberikan bonus berupa tunjangan, jaminan kesehatan, atau penghargaan kerja maka karyawan tersebut akan merasa

betah berada dalam perusahaan kita sehingga kinerja si karyawan juga akan stabil atau malah akan meningkat.

2.3.2 Hubungan antara Pelatihan dan Keterlibatan Kerja

Pelatihan kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah *training* sebagian besar perusahaan umumnya menerapkan sistem ini. Pelatihan kerja bertujuan untuk mengetahui seberapa layak calon karyawan di tempatkan di perusahaan yang kita miliki dalam pelatihan kerja juga kita bisa melihat kinerja karyawan dan nantinya kita juga bisa mengetahui posisi apa yang pas untuk calon karyawan. Berbicara mengenai pelatihan kerja tentu saja akan sedikit banyaknya menyinggung tentang keterlibatan kerja hal ini di karenakan dalam pelatihan kerja kita bisa menentukan tugas-tugas apa saja yang nantinya akan kita berikan kepada karyawan sehingga kita tidak salah dalam penempatan karyawan.

Menurut Nitisemito (2006), mendefinisikan pelatihan atau training sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan ketrampilan semata-mata. Sedangkan Moekijat (2006) mendefinisikan bahwa pelatihan merupakan usaha yang bertujuan untuk menyesuaikan seseorang dengan lingkungannya, baik itu lingkungan di luar pekerjaan, maupun lingkungan di dalamnya.

Simamora (2006) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap

untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Hamalik (2007) mengatakan bahwa fungsi pelatihan adalah memperbaiki kinerja (*performance*) para peserta. Selain itu pelatihan juga bermanfaat untuk mempersiapkan promosi ketenagakerjaan pada jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yaitu tingkatan kepengawasan atau manajerial, Siagian (2008) juga mengemukakan bahwa pelatihan dapat membantu karyawan membuat keputusan yang lebih baik, meningkatkan kemampuan di bidang kerjanya sehingga dapat mengurangi stres dan menambah rasa percaya diri.

Pada umumnya pelatihan kerja hanya berlangsung selama kurang lebih tiga bulan saja, setelah itu karyawan akan ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keahliannya. Dalam proses ini menentukan apakah kedepannya karyawan tersebut akan terlibat secara maksimal dalam perusahaan kita atau tidak begitu maksimal. Sebelum mengambil keputusan dan melakukan kontrak dengan karyawan maka pelatihan ini sekali lagi, sangat penting keberadaannya dalam suatu perusahaan.

2.3.3 Hubungan antara Kepribadian Karyawan dan Keterlibatan Kerja

Ada puluhan, ratusan bahkan mungkin ribuan karyawan yang mungkin ada dalam satu perusahaan yang memiliki kepribadian yang berbeda pula.

Kepribadian karyawan ini diciptakan langsung oleh karyawan itu sendiri dimana kita ketahui hal ini tentu saja dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan tersebut dalam suatu perusahaan, kepribadian karyawan sebenarnya sedikit berhubungan dengan karakteristik pekerjaan bedanya hanya faktor yang mempengaruhinya yakni ada yang dari lingkup internal (perusahaan itu sendiri) ada pula dari lingkup eksternal (karyawan secara langsung)

Menurut Horton (2008) Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi dan tempamen seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan tempamen itu akan terwujud dalam tindakan seseorang jika di hadapan pada situasi tertentu. Setiap orang mempunyai kecenderungan prilaku yang baku, atau pola dan konsisten, sehingga menjadi ciri khas pribadinya, sedangkan menurut Schever dan Lamm (2009) Ia mendefinisikan kepribadian sebagai keseluruhan pola sikap, kebutuhan, ciri-ciri kas dan prilaku seseorang. Pola berarti sesuatu yang sudah menjadi standar atau baku, sehingga kalau di katakan pola sikap, maka sikap itu sudah baku berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang di hadapi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat kita tarik kesimpulan hubungan antara kepribadian yang merupakan keseluruhan pola sikap, kebutuhan, ciri-ciri kas dan prilaku seseorang dengan keterlibatan kerja yang merupakan internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang sangat berhubungan karna dengan melihat kepribadian karywan maka kita bisa memprediksi seberapa terlibatkah karyawan tersebut pada suatu perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini keterlibatan kerja maka perusahaan harus mengetahui secara spesifik kepribadian-kepribadian para karyawannya, tujuannya adalah agar kita bisa menyesuaikan atau menentukan posisi yang tepat dan sesuai dengan karakteristik karyawan tersebut, apakah si karyawan sesuai dengan pekerjaan di luar perusahaan (lapangan) atau karyawan tersebut sesuai dengan pekerjaan dalam ruangan. Ketika kita telah mengetahui karakteristik karyawan maka kita tidak akan ragu dalam penempatan karyawan setidaknya kita bisa memprediksi seberapa besar karyawan tersebut dapat terlibat di perusahaan kita.

2.3.4 Hubungan antara Karakteristik Kerja dengan Keterlibatan Kerja

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins dan Judge, 2007).

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi pasti memiliki beberapa karakteristik pekerjaan yang diperuntukkan untuk masing-masing individu di dalamnya. Karakteristik pekerjaan biasanya diciptakan oleh perusahaan atau organisasi itu sendiri. Hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterlibatan kerja ini biasanya berdampak secara langsung pada proses produksi mengapa demikian, karna tidak semua jenis pekerjaan itu sesuai dengan kemampuan karyawan hal ini yang memicu naik turunnya tingkat keterlibatan kerja karyawan.

Berry dan Houston (2007), berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

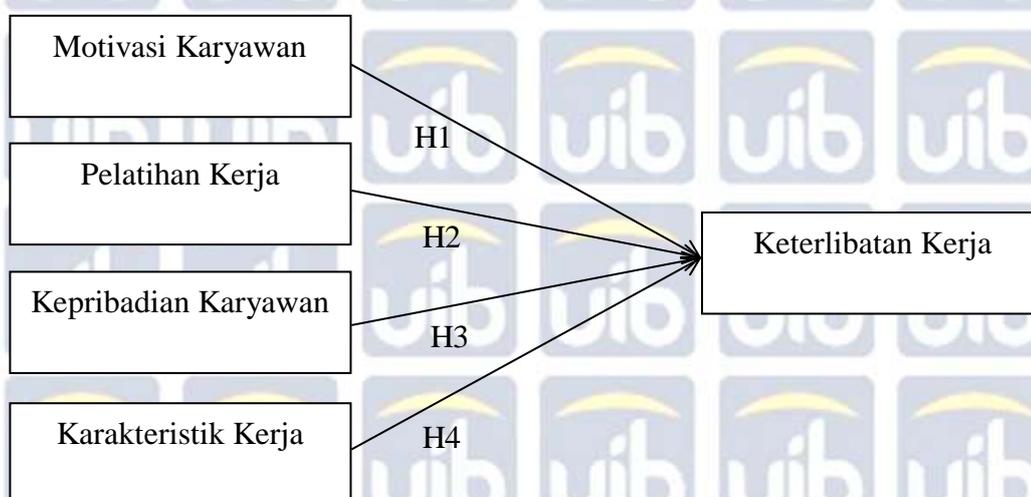
Ada beberapa pekerjaan yang hanya bisa dilakukan oleh orang-orang tertentu, jika kita menyerahkan kepada orang yang tepat maka secara otomatis orang tersebut akan merasa cocok dengan pekerjaannya dan akan bekerja secara maksimal tapi sebaliknya jika kita salah dalam menempatkan karyawan maka kita harus siap menghadapi resiko-resiko yang akan tercipta kedepannya.

2.4 Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis.

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diajukan model penelitian sebagai berikut.

Gambar 2.21

Model Penelitian : Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja pada Karyawan Supermarket di Batam.



Sumber: Wanyonyi (2014), Khan *et al.*, (2011) dan Hamdi *et al.*, (2013)

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan model penelitian di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Motivasi karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan kerja.

H2 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan kerja.

H3 : Kepribadian karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan kerja.

H4 : Karakteristik kerja berpengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan kerja.