

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

Menurut (Irviani, 2018), Manajemen ialah suatu proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi planning, decision making, organizing, leading, controlling. Menurut stoner dalam kutipan buku (Irviani, 2018) manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan pekerjaan dari anggota organisasi serta menggunakan semua sumber daya manusia yang ada pada organisasi yang tersedia untuk pencapaian tujuan organisasi sudah dinyatakan jelas pada visi misi organisasi perusahaan.

Menurut (Fayol, 2015) Manajemen sebagai suatu kolektivitas diartikan sebagai suatu kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan Bersama dimana kumpulan kelompok organisasi menunjukkan tingkatan kepemimpinan.

Manajemen adalah cara pencapaian tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu melalui kegiatan orang lain (Terry G. R., 2015).

Manajemen adalah suatu fungsi untuk mencapai suatu tujuan melalui orang lain dan mengawasi usaha-usaha yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan dengan melibatkan orang

lain dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab organisasi sehingga mempengaruhi rasa kepercayaan dan kepuasan kerja masing-masing orang yang berada dalam organisasi (Syamsudin, 2016).

Dapat ditarik kesimpulan, bahwa penelitian ini menggunakan dasar pengertian manajemen menurut Menurut (Fayol, 2015) Manajemen sebagai suatu kolektivitas diartikan sebagai suatu kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan Bersama dimana kumpulan kelompok organisasi menunjukkan tingkatan kepemimpinan.

Fungsi manajemen menurut (Fayol, 2015), adalah sebagai berikut:

1. *Planning*: fungsi manajemen secara signifikan berfungsi untuk menyusun rencana dan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.
2. *Organizing*: fungsi manajemen suatu proses untuk penentuan, pengelompokan, pengaturan dan pembentukan pola hubungan kerja dari orang-orang untuk mencapai tujuan organisasinya.
3. *Commanding*: fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula.

4. *Coordinating*: fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekcoakan, maupun kekosongan kegiatan dengan jalan menghubungkan, serta menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan karyawan sehingga tujuan organisasi tercapai.
5. *Controlling*: fungsi manajemen dimana terdapat evaluasi, pengendalian atau pengawasan terhadap suatu kegiatan agar dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan organisasi.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut (Dessler, 2019) adalah suatu kebijakan dalam praktik yang dibutuhkan oleh seorang manager untuk menjalankan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manager, meliputi: perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembalian, penilaian atau evaluasi kinerja kerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menurut (Handoko, 2016): ialah suatu proses penarikan, penyeleksian, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan yang ada dalam organisasi.

Menurut (Flippo, 2018), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan karyawan sebagai tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja karyawan sebagai sumber daya manusia dengan organisasi dimana kinerja dan perilaku karyawan mempengaruhi hasil pencapaian dari sasaran target pencapaian organisasi.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa peneliti menggunakan teori manajemen sumber daya manusia dari (Dessler, 2019) yang mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia menurut adalah suatu kebijakan dalam praktik yang dibutuhkan oleh seorang manager untuk menjalankan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manager, meliputi: perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembalian, penilaian atau evaluasi kinerja kerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2018) terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan: dimana seorang manajer sumber daya manusia harus mampu untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan yang ada dalam organisasi

perusahaan.

- b. Pengorganisasian: seorang manajer sumber daya manusia harus mampu merencanakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi kewenangan, integrasi dan koordinasi dalam bagan struktur organisasi perusahaan.
- c. Pengarahan: sudah seharusnya seorang karyawan bagian personalia harus mampu melakukan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau kerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu organisasi mencapai tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.
- d. Pengendalian: dimana seorang bagian pengurus sumber daya manusia harus mampu melakukan kegiatan mengendalikan semua karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dengan bekerja sesuai agenda kegiatan pekerjaan karyawan sehingga karyawan tidak dapat melakukan perilaku penyimpangan atas kesalahan yang membutuhkan suatu perbaikan dan penyempurnaan dari perencanaan kegiatan yang ada dalam organisasi.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan: suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi bertujuan untuk membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi perusahaan.

- b. Pengembangan: proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi: suatu bentuk pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai bentuk dari hasil kinerja kerja dan pengabdian kerja karyawan pada organisasi.
- d. Integrasi: suatu bentuk kegiatan dalam mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan supaya terciptanya kerjasama yang baik dan saling menguntungkan dalam organisasi.
- e. Pemeliharaan: suatu bentuk kegiatan pemeliharaan dan peningkatan kondisi fisik, mental, dan loyalty karyawan sehingga karyawan itu memilih untuk mengabdikan kerja pada organisasi hingga sampai pada batasan pensiun karyawan itu sendiri.
- f. Sewaktu-waktu: suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci keberhasilan tujuan diberlakukan suatu sikap disiplin kerja karyawan yang baik guna memperoleh tujuan organisasi yang maksimal.
- g. Pemberhentian: suatu bentuk putusnya hubungan kerja seseorang dari karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Teori dari (Dessler, 2019), Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia ialah suatu pendekatan yang ada pada kegiatan atau

aktivitas organisasi dari sewaktu-waktu oleh seorang manajemen sumber daya melakukan pendekatan dalam menyelesaikan permasalahan organisasi yang ada dalam hubungan antara pimpinan dengan bawahan dalam organisasi. dimana pendekatan yang dilakukan masih menggunakan pendekatan lama dalam mengatasi permasalahan. Menurut Teori dari (Dessler, 2019) Pendekatan itu dapat dibagi menjadi tiga kategori pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan *Klasik* (Mekanis) adalah suatu pendekatan yang menggunakan mesin dan alat bantu dalam berhubungan dengan tenaga kerja dimana dapat menghemat waktu atau efisiensi waktu yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam pencapaian hasil yang dilakukan oleh karyawan dimana pada hal tersebut menjelaskan suatu penekanan biaya upah karyawan yang minim sehingga organisasi dapat menurunkan biaya produksi dan biaya penjualan organisasi.
2. Pendekatan *Paternalistik* (paternalisme) adalah suatu bentuk pendekatan yang menganggap manajemen sebagai pelindung terhadap karyawan dengan adanya berbagai usaha telah dilakukan oleh pimpinan perusahaan supaya para pekerja berpikir untuk tidak mencari bantuan dari pihak lain.
3. Pendekatan *Human Relation* (Hubungan sosial antar karyawan dalam organisasi) adalah suatu pendekatan yang dilakukan dalam mengatur hubungan terjadi antar sesama karyawan maupun

pimpinan dengan karyawan yang bekerja dalam organisasi guna mencapai hasil dari tujuan yang akan dicapai dalam organisasi. dimana dalam hubungan yang terjalin terdapat beberapa permasalahan yang terjadi dan dapat diselesaikan dengan baik dalam organisasi.

2.3 *Trust*

Menurut (Baron, 2019), mengatakan pengertian dari *trust*. *Trust* merupakan suatu tingkat keyakinan orang dalam kata dan tindakan terhadap orang lain.

Kepercayaan diartikan sebagai suatu hal yang berhubungan dengan harapan positif seseorang bahwa orang lain tidak akan bertindak sebaliknya yang tidak sesuai keyakinannya. (Stephen P Robins, 2019).

Menurut (wolfe, 2015), Kepercayaan adalah suatu bagian dari kepribadian seseorang dimana terdapat penekanan pada karakteristik masing-masing individu disertai adanya dukungan dari perasaan, emosi, dan nilai dapat melibatkan pengambilan keputusan dalam organisasi yang membuat orang lain menyakini dan percaya bahwa keputusan yang diambil secara material dan pemikiran dapat menguntungkan semua orang yang ada dalam organisasi.

Dari definisi diatas dapat ditarik Kesimpulan peneliti menggunakan teori trust menurut (Stephen P Robins, 2019), kepercayaan dikatakan sebagai suatu hal yang berhubungan dengan harapan positif seseorang

bahwa orang lain tidak akan bertindak sebaliknya yang tidak sesuai keyakinannya.

Menurut (Stephen P Robins, 2019) terdapat lima dimensi kepercayaan, yaitu:

1. *Integrity*: kemampuan dimiliki oleh seseorang dalam berperilaku, bertindak, berpikir, berkata dalam organisasi yang sesuai dengan aturan organisasi
2. *Competence*: kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam organisasi sehingga dirinya dapat membuat orang lingkungan sekitar percaya dengan tindakan dan keputusan yang dilakukan.
3. *Consistency*: kepercayaan dan keyakinan tetap terdapat dalam diri seseorang sehingga membuat dirinya dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi sesuai dengan batasan waktu penyelesaian.
4. *Loyalty*: keinginan dalam diri seseorang untuk melindungi orang lain dan menyelesaikan permasalahan yang ada pada organisasi.
5. *Openness*: suatu tindakan upaya berperilaku sesuai dengan kebenaran yang membuat terjadinya perasaan saling mempercayai antara dua pihak dalam organisasi.

Menurut (Healey, Radical Trust; Strategi Membangun Kepercayaan Menuju Kesuksesan Tanpa Batas/ Joe Healey, 2018) terdapat Manfaat dari *trust*, yaitu:

1. Meningkatnya transfer kreativitas dan pengetahuan
2. Meningkatnya kolaborasi internal yang menurunkan hambatan departemental
3. Meningkatnya kemampuan merekrut dan menguasai beberapa generasi bakat.
4. Meningkatkan kapasitas orang menggerakkan generasi yang lalu dan masalah keberagaman untuk menciptakan hubungan produktif dan komunikatif.
5. Meningkatkan kompetensi pekerja untuk memperbaiki pelayanan, menerima perubahan, dan mengelola konflik.
6. Meningkatnya kemitraan dengan penjual untuk menciptakan solusi yang *cost effective outsourcing*. *Cost effective outsourcing* merupakan suatu biaya yang dikeluarkan secara efektif dalam upaya penyediaan fasilitas bagi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam bekerja pada organisasi (Busro, 2018).

2.4 Job Satisfaction

Menurut (Fred Luthans, 2018) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi seseorang karyawan mengenai keuntungan yang

dimemperoleh dari pekerjaan yang dilakukan pada organisasi.

Menurut Herzberg dalam kutipan buku karangan (Busro, 2018) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang dimemperoleh dengan hasil yang diharapkan.

Kepuasan kerja menurut colquitt, Lepine, Wesson dalam kutipan buku karangan (Wibowo, 2020) ialah suatu tingkat perasaan yang dimemperoleh karyawan dari penilaian pekerjaan oleh organisasi didukung dari adanya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sebelumnya.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori *job satisfaction* menurut (Fred Luthans, 2018) yang mengatakan *job satisfaction* adalah hasil dari persepsi seseorang karyawan mengenai keuntungan yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan pada organisasi.

Menurut colquitt, lepine, Wesson dalam kutipan buku karangan (Wibowo, 2020) menjelaskan mengenai bentuk dari dimensi job satisfaction yang terdiri dari:

1. ***Pay Satisfaction:*** mencerminkan perasaan pekerja tentang upah yang terima mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak dapatkan, dimemperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan.
2. ***Promotion Satisfaction:*** mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaan termasuk apakah

promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur dan berdasar pada kemampuan karyawan.

3. ***Supervision Satisfaction:*** mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan/ pimpinan mereka, termasuk apakah pimpinan mereka yang kompeten, sopan dan komunikator yang baik dan bukannya bersifat malas, mengganggu, dan menjaga jarak dengan karyawan.
4. ***Coworker Satisfaction:*** gambaran perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik.
5. ***Satisfaction With The Work Itself:*** mencerminkan perasaan pekerjaan tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugas yang menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman.
6. ***Altruism:*** sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral yang ada dalam diri masing-masing karyawan organisasi.
7. ***Status :*** jabatan atau peran yang dimiliki berdasarkan kekuasaan atas orang lain dalam organisasi.
8. ***Environment :*** lingkungan tempat kerja yang membuat seseorang yang bekerja merasa nyaman dan aman saat melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab organisasi

suatu *job satisfaction* memiliki faktor penyebab terjadinya pada karyawan.

Faktor penyebab *job satisfaction* itu sendiri dijelaskan oleh kreitner dan Kinicki dalam buku (Busro, 2018), yaitu:

1. **Pemenuhan kebutuhan:** karyawan cenderung menginginkan agar kebutuhan hidup dapat terpenuhi dengan baik untuk melanjutkan kehidupannya pada hari esok.
2. **Pencapaian tujuan:** karyawan cenderung memiliki target pencapaian yang ingin dia capai dalam hidup sendiri.
3. **Deviasi :** persamaan antara hasil target pencapaian dengan upaya yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri dalam organisasi.
4. **Keadilan :** sikap dan perilaku seseorang kepada orang lain dalam lingkungan organisasi tempatnya bekerja.

Selain kita memahami dimensi dan faktor penyebabnya kita perlu juga memahami dampak yang ditimbulkan. Menurut Stephen P. Robins dan Timothy A dalam kutipan buku dari (Wibowo, 2020) menjelaskan Dampak Job Satisfaction karyawan pada organisasi:

1. **Exit:** suatu perilaku langsung karyawan yang akan meninggalkan pekerjaan pada organisasi demi mencari peluang pada organisasi baru.
2. **Voice:** suatu bentuk komunikasi secara aktif dan konstruktif berusaha dalam memperbaiki kondisi melalui suatu proses

diskusi permasalahan organisasi dengan rekan kerja dan atasan dalam lingkungan organisasi.

3. **Loyalty:** suatu bentuk respond yang mau mendengarkan masukan dan kritik eksternal yang positif dalam mempercayai manajemen organisasi secara benar.
4. **Neglect:** suatu bentuk perilaku dan Tindakan pasif yang memungkinkan terjadinya kondisi buruk karena terjadi kesalahan dan datang terlambat yang terjadi pada organisasi.

2.5 Employee Engagement

Employee Engagement Menurut (Bakker S. d., 2018) ialah suatu pemikiran positif dimana pemikiran itu digunakan untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dimensi itu sendiri terdiri dari vigor (energi dan mental kerja karyawan), dedication (partisipasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan antusias dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut), absorption (karyawan pekerjaan dengan penuh konsentrasi dan menyukai pekerjaan pada organisasi).

Menurut (Rog, 2018), *Employee Engagement* ialah suatu bentuk hubungan emosional dan intelektual yang tinggi dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan pada organisasi, manajer, rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan pada organisasi.

Menurut Macey yang dikutip dari jurnal (Debby Siswono, 2016) mengatakan employee engagement adalah suatu hal penghayatan seorang karyawan yang memiliki tujuan dan pemusatan kinerja kerja yang dimilikinya dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori *employee engagement* menurut (Bakker S. d., 2018) ialah suatu pemikiran positif dimana pemikiran itu digunakan untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dimensi itu sendiri terdiri dari vigor (energi dan mental kerja karyawan), dedication (partisipasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan antusias dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut), absorption (karyawan pekerjaan dengan penuh konsentrasi dan menyukai pekerjaan pada organisasi).

Menurut (Mustamu, 2016) terdapat penjelasan mengenai Dimensi dari *Employee Engagement*, yaitu:

1. **Vigor** : bentuk keterlibatan atau keterikatan kerja karyawan dapat dilihat dan dinilai melalui bentuk energi dan stamina tinggi kerja karyawan yang punya kemauan dan kesungguhan dalam melakukan pekerjaan yang ada pada organisasi saat karyawan itu akan menyelesaikan kesulitan dan permasalahan tugas dan tanggung jawab yang ada pada organisasi.

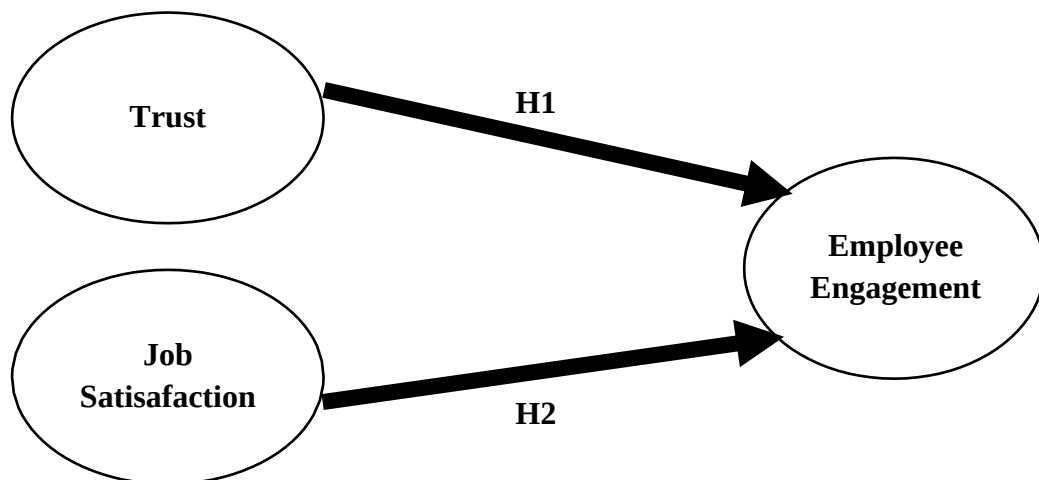
2. **Dedication** : bentuk keterlibatan atau keterikatan kerja karyawan dapat dilihat dan dinilai melalui bentuk antusiasme dan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan organisasi. Dimana karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaan dan karyawan memerasakan bangga telah dapat bekerja dalam organisasi tempatnya bekerja.
3. **Absorption** : bentuk keterlibatan atau keterikatan dilihat secara aspek yang memiliki konsentrasi dan keseriusan bekerja dengan menikmati pekerjaan sehari-hari pada organisasi secara tidak langsung membuat karyawan tidak menyadari waktu yang dilalui terasa lebih cepat Ketika merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang membuat dirinya lupa akan segala sesuatu yang ada lingkungan sekitarnya.

Menurut pendapat dari (Bakker A. B., 2015) terdapat penjelasan mengenai Faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement*, yaitu:

1. *Job Resources*: Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun keorganisasian dari pekerjaan yang memungkinkan individu bertujuan untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

2. *Salience Of Job Resources*: Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau berguna bagi 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.

2.6 Model dan Hipotesis Penelitian Model dan Hipotesis Penelitian



Sumber: adaptasi dari jurnal penelitian Kristian Sandnes Havold “Trust in leaders, work satisfaction and work engagement in public hospitals”; 2020 (Havold, 2020)

Gambar 2. 1 Hipotesis Dan Model Penelitian

Peneliti dalam penelitian ilmiah yang berjudul “ANALISIS PENGARUH *TRUST* DAN *JOB SATISFACTION* DALAM *EMPLOYEE ENGAGEMENT*. TELAAH PADA: KARYAWAN PT XYZ” mempunyai pengembangan hipotesis dari model penelitian yang digunakan dalam laporan penelitian ilmiah oleh peneliti.

Berdasarkan model dan hipotesis penelitian maka pengembangan hipotesis Penelitian yang digunakan peneliti dapat dikategorikan sebagai berikut:

H1: Pengaruh *Trust* terhadap *Employee Engagement* karyawan PT XYZ

Menurut peneliti mengenai variabel kepercayaan memiliki pengaruh yang erat kaitannya dengan variabel keterlibatan atau keterikatan. Hasil penelitian dari jurnal (Havold, 2020) yang digunakan peneliti ini terdapat pembahasan penelitian yang dilakukan oleh nguyen dkk dan membuang dkk.

Menurut Nguyen dalam (Havold, 2020) ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dengan tingkat kepercayaan karyawan dari organisasi dapat berpengaruh pada hubungan keterlibatan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan untuk memberikan hasil kinerja kerja yang lebih baik.

Menurut Membuang dalam (Havold, 2020) kepercayaan karyawan yang kurang dan tidak tertarik pada hubungan kesejahteraan yang berakhir disertai adanya karyawan yang kurang termotivasi kerja dengan keterlibatan kerja yang rendah dalam memberikan kinerja

kerja dengan kualitas yang rendah juga.

Penelitian ini terdapat penjelasan bahwa adanya pengaruh positif dari organizational trust terhadap employee engagement karyawan mempunyai hubungan positif terhadap work engagement karyawan. Selain itu, terdapat juga teori-teori yang menjelaskan arti dari organizational trust dan work engagement (Fabian O. Ugwu, 2018).

Penelitian ini terdapat penjelasan bahwa organizational trust mempunyai hubungan positif terhadap work engagement karyawan. Selain itu, terdapat juga teori-teori yang menjelaskan arti dari organizational trust dan work engagement (Agarwal, 2019).

H2: Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement* karyawan PT XYZ

Menurut peneliti mengenai variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang erat kaitannya dengan variabel keterlibatan kerja karyawan. Hasil penelitian dari jurnal utama yang digunakan peneliti dari (Havold, 2020) terdapat pembahasan penelitian yang dilakukan oleh perry dan mankin, nasomboom, kumar dan saka Kepuasan mempengaruhi keterlibatan kerja. Studi menunjukkan bahwa kepuasan mempengaruhi keterlibatan kerja.

Menurut Westover dkk. (2010), Kumar dan Saka (2017), dan Abraham (2012) berpendapat bahwa kepuasan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Penelitian ini membahas perbandingan antara Kepuasan Kerja dengan Keterlibatan Kerja Karyawann. pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan. Bentuk Dari Kepuasan Kerja dengan Employee Engagement karyawan (Daley, 2017).

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Publikasi	Temuan Inti Penelitian	Manfaat Penelitian
1	Kristian Sandnes Havold	Trust in leaders, work satisfaction and work engagement in public hospitals	Emerald Insight (ostfold University College–Campus Frederikstad, Fredrikstad, Norway, and Jon Ivar Havold and Richard Glavee-Geo NTNU Norwegian University of	Penelitian ini berisikan informasi mengenai pengaruh antara Independen variabel dengan Dependen (Pengaruh dari kepercayaan dan kepuasan kerja dalam bentuk hubungan Keterikatan atau keterlibatan kerja (Employee Engagement) karyawan rumah sakit umum di Norwegia. Hasil penelitian menunjukan bahwa Trust dan	Mengetahui pengaruh dan hubungan yang terjadi antar variabel penelitian.

			Science and Technology, Alesund, Norway)	Job Satisfaction memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Engagement. Memastikan bahwa karyawan yang memiliki kepercayaan dan kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan melibatkan dirinya pada pekerjaan yang jauh lebih besar dan berat disaat akan melakukan pekerjaan pada lingkungan organisasi. penelitian ini dilakukan di rumah sakit. Penelitian ini dilakukan kepada 137 responden dimana responden itu merupakan karyawan yang bekerja di bagian medis dari rumah sakit. Untuk hasil penelitian yang dilakukan	
--	--	--	--	---	--

				diolah menggunakan SPSS dan PLS.	
2	Fabian O. Ugwu, Ike E. Onyishi, Alma M. Rodri'guez-Sa'nchez	Linking organizational trust with employee engagement: the role of psychological empowerment	Department of Psychology, Benue State University, Makurdi, Nigeria. Emerald Insight (2018)	Penelitian ini terdapat penjelasan bahwa adanya pengaruh dari <i>organizational trust</i> terhadap <i>employee engagement</i> karyawan mempunyai hubungan positif terhadap work engagement karyawan. Selain itu, terdapat juga teori-teori yang	Mengetahui pengaruh dan hubungan yang terjadi antara <i>trust</i> terhadap <i>employee engagement</i>

				menjelaskan arti dari organizational trust dan work engagement. Responden penelitian ini berjumlah 715 Penelitian diolah menggunakan SPSS	
3	Upasna A. Agarwal	Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement	NITIE, Mumbai, India. Emerald Insight (2019)	Penelitian ini terdapat penjelasan bahwa <i>organizational trust</i> mempunyai hubungan positif terhadap <i>work engagement</i> karyawan. Selain itu, terdapat juga teori-teori yang menjelaskan arti dari organizational trust dan work engagement.	Mengetahui pengaruh hubungan yang terjadi <i>trust</i> terhadap <i>employee engagement</i>

				Responden penelitian ini berjumlah 450 Responden Penelitian diolah menggunakan SPSS	
4	Frank L.K. Ohemeng, Theresa Obuobisa Darko, Emelia Amoako-Asiedu	Bureaucratic leadership, trust building, and employee engagement in the public sector in Ghana The perspective of social exchange theory	Emerald Insight (2019)	Penelitian ini terdapat penjelasan bahwa organizational trust mempunyai hubungan positif terhadap work engagement karyawan. Selain itu, terdapat juga teori-teori yang menjelaskan arti dari organizational trust dan work engagement. Responden penelitian ini berjumlah 310 Responden Penelitian diolah menggunakan	Mengetahui bahwa trust memiliki hubungan positif dengan employee engagement.

				SPSS	
5	Amos S Engelbrecht Gardielle Heine Bright Mahembe	Integrity, leadership of ethics, trust and work engagement	Leadership & Organization Development Journal, Vol. 38 Iss 3 pp. Emerald Insight (2017)	Penelitian ini terdapat penjelasan bahwa organizational trust mempunyai hubungan positif terhadap work engagement karyawan. Selain itu, terdapat juga teori-teori yang menjelaskan arti dari organizational trust dan work engagement. Responden penelitian ini berjumlah 204 Responden Penelitian diolah menggunakan Amos	Mengetahui hubungan <i>trust</i> dengan <i>employee engagement</i>

6	Sanna Malinen, Sarah Wright and Peter Cammock	What drives organisational engagement? A case study on trust, justice perceptions and withdrawal attitudes	Department of Management, University of Canterbury, Christchurch, New Zealand. Emerald Insight (2017)	Penelitian ini terdapat penjelasan bahwa organizational trust mempunyai hubungan positif terhadap work engagement karyawan. Selain itu, terdapat juga teori-teori yang menjelaskan arti dari organizational trust dan work engagement. Responden penelitian ini berjumlah 87 Responden Penelitian diolah menggunakan SPSS	Mengetahui <i>trust</i> mempunyai hubungan positif terhadap <i>employee engagement</i> karyawan.
7	Hua Jiang, Yi Luo	Crafting Employee Trust: From Authenticity, Transparency to	Oxford University. Emerald Insight	Penelitian ini terdapat penjelasan bahwa organizational trust mempunyai	Mengetahui <i>trust</i> mempunyai hubungan positif

		Engagement	(2018)	hubungan positif terhadap work engagement karyawan. Selain itu, terdapat juga teori-teori yang menjelaskan arti dari organizational trust dan work engagement. Responden penelitian ini berjumlah 391 Responden Penelitian diolah menggunakan Amos	terhadap <i>employee engagement</i> karyawan.
8	Prabhjot Kaur, Keshav Malhotra, Sanjeev K. Sharma	Moderation- mediation frame work connecting internal branding, affective commitment, employee engagement and job satisfaction: an empirical study of BPO employees in Indian	Internal branding in Indian BPO context. Emerald Insight. (2020)	Penelitian ini membahas pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan dalam kerangka kerja yang digunakan di dalam organisasi.	Mengetahui pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan dalam

		context			kerangka kerja yang digunakan di dalam organisasi.
9	Hillman Wirawan, Muhammad Jufri, Abdul Saman	The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction	Emerald Insight	Penelitian ini membahas pengaruh dan efek positif dari kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan.	Mengetahui pengaruh dan efek positif dari kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan.