

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut (Ajabar, 2020:4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menghadapi persaingan di era global, organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2019:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat MSDM merupakan terjemahan dari *Man Power Management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia, dikenal dengan istilah manajemen personalia atau *personal management* (Supomo & Nurhayati, 2018:5). Pemilihan dan penerapan strategi yang tepat akan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan, merencanakan dan melaksanakan strategi bisnis yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau seberapa besar kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut (Pratama & Mukzam, 2018), dengan meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai tolak ukur dan bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia dan berdampak positif terhadap kestabilan organisasi. Menurut (Kasmir, 2019;184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Selain itu, menurut Sudaryati dan Heriningsih (2020) yang menjelaskan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi dari kegiatan seseorang atau kelompok pada suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor *employee engagement* (keterikatan karyawan). Menurut (Kartono, 2017;21) *employee engagement* merupakan suatu kondisi, sikap, atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi. Menurut (Noviardy, 2020), bahwa para karyawan akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Menurut (Gobbins, 2018) mendefinisikan *employee*

engagement adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi dimana seseorang karyawan memiliki organisasi, pekerjaan, manajer, atau rekan kerja yang mempengaruhi ia untuk tetap berupaya dalam pekerjaannya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono & Rahmawati, 2019) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Chandra dkk, 2018), yang menyebutkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah hubungan yang positif menjelaskan jika semakin baik *employee engagement* maka akan semakin meningkat kinerja karyawan, sebaliknya apabila nilai dari variabel *employee engagement* rendah maka nilai dari variabel kinerja karyawan pun akan menurun.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suchayowati dan Hendrawan, 2020) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Noviardy, 2020) menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat *employee engagement* pada suatu organisasi atau perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut *Employee engagement* akan meningkatkan kinerja sehingga perilaku engagement pada karyawan perlu ditingkatkan dan dipelihara. Akan tetapi menurut hasil penelitian (Sari, 2021), menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti semakin tinggi tingkat *employee engagement* maka tidak terjadi peningkatan kinerja karyawan. Dikarenakan adanya ketidakkonsistenan antara

hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor *employee engagement*, etos kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan (Priansa, 2018;283). Menurut (Lawu dkk., 2019;53) etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Selain itu menurut (Gazali, 2019;62), menegaskan bahwa etos kerja adalah respon yang unik dari seseorang atau kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan, respon atau tindakan yang muncul dari keyakinan yang diterima dan respon itu menjadi kebiasaan atau karakter pada diri seseorang.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak, 2020) menemukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Yantika, dkk, 2018) menyebutkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Sukmawati,dkk, 2020) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Lawu, dkk , 2019) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan. Namun berbeda dengan penelitian (Rosmawati dan Jermawinsyah, 2018), menyebutkan bahwa etos kerja

berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya etos kerja yang tinggi tidak berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.

Selain faktor *employee engagement* dan etos kerja, pelatihan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Rachmawati, 2018) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. (Suwatno, 2018:118), pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, attitude dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. Selain itu menurut (Kasmir, 2019:126) berpendapat pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi dan Nursidin, 2018), menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2019), menyatakan bahwa pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Dyastuti, 2018) menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian (Marjaya dan Pasaribu, 2019), menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja maka kinerja karyawan akan

semakin meningkat. Namun menurut hasil penelitian (Suratman, 2018), menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan yang menerima kredit dan himpunan dana dari masyarakat. PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar beralamat di Jl. Bypass Dharma Giri, Bitera, Kec. Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali. Di tengah persaingan dituntut untuk mempertahankan usaha bahkan lebih maju, maka kebutuhan akan karyawan yang memiliki keterampilan, produktivitas, dan professional merupakan suatu hal yang perlu ditingkatkan dari kondisi yang telah ada selama ini.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tahap observasi data yang dilakukan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar tentang penilaian kinerja karyawan yang dapat diukur dari perkembangan persentase realisasi dan jumlah target kredit nasabah pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar dalam 4 tahun terakhir yang dapat menggambarkan kinerja karyawan, yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Kredit
PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar Tahun 2019-2022

Tahun	Target Kredit (Jutaan)	Realisasi Kredit (Jutaan)	Presentase %
2019	Rp. 239.800	Rp. 215.000	89,66%
2020	Rp. 384.080	Rp. 319.540	83,20%
2021	Rp. 457.540	Rp. 337.560	73,77%
2022	Rp. 528.750	Rp. 369.210	69,82%
Rata-rata			79,11%

Sumber: PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar (2022)

Pada tabel 1.1 menunjukkan hasil pencapaian target kredit nasabah pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar selama 4 tahun terakhir. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2019 pencapaian kredit yang diperoleh sebesar Rp. 215.000.000,00 dengan tingkat persentase 89,66%, pada tahun 2020 pencapaian kredit yang diperoleh sebesar Rp. 319.250.000,00 dengan tingkat persentase 83,20%, pada tahun 2021 pencapaian kredit yang diperoleh sebesar Rp. 337.560.000,00 dengan tingkat persentase 73,77%, dan pada tahun 2022 pencapaian kredit yang diperoleh sebesar Rp. 369.000.000,00 dengan tingkat persentase 69,82%. Hasil kerja yang belum mencapai target, menunjukkan adanya masalah dengan kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan pada karyawan PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar, ditemukan bahwa adapun masalah yang dihadapi. Permasalahan yang ada di dalam perusahaan ini adalah rendahnya keterikatan sumber daya manusia perusahaan dengan perusahaan, sehingga berakibat timbulnya berbagai permasalahan. Beberapa karyawan dan pemegang jabatan memiliki tingkat *absorption* yang rendah. Hal tersebut bisa dilihat dari kurangnya konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja. Kejadian seperti itu bisa terjadi karena kurangnya ada kegiatan rutin yang sesuai dengan *passion* tim pada setiap minggunya agar para karyawan tidak merasa bosan pada saat bekerja. Hal tersebut mengindikasikan tingkat *employee engagement* pada suatu perusahaan kurang baik.

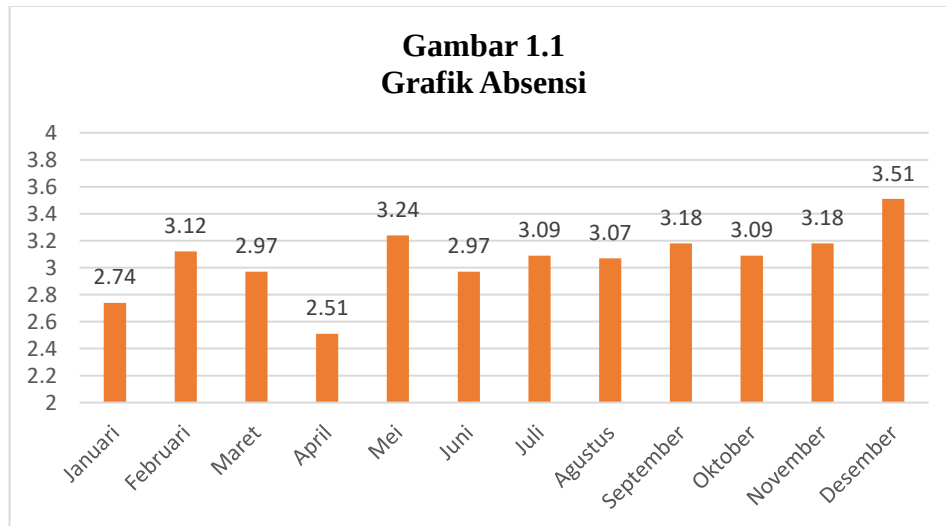
Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan, masalah yang ditemukan mengenai etos kerja di PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar yaitu tingkat kehadiran yang tinggi pada tahun 2022.

Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran Karyawan
PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Seharusnya	Jumlah Ketidak hadir	Jumlah hari Kerja Senyatanya	Tingkat absensi (%)
	(1)	(2)	(3) = (1 x 2)	(4)	(5) = (3 - 4)	(6) = $\frac{(4 : 3) \times 100}{1}$
Januari	35	25	875	24	851	2,74
Februari	35	21	735	23	712	3,12
Maret	35	24	840	25	815	2,97
April	35	25	875	22	853	2,51
Mei	35	22	770	25	745	3,24
Juni	35	24	840	25	815	2,97
Juli	35	24	840	26	814	3,09
Agustus	35	26	910	28	882	3,07
September	35	26	910	29	881	3,18
Oktober	35	24	840	26	814	3,09
November	35	26	910	29	881	3,18
Desember	35	26	910	32	878	3,51
Jumlah	420	293	10.225	314	9.941	36,67
Rata-rata	35	24,41	852,08	26,16	828,41	3,05

Sumber: PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar 2022

Dari data tabel 1.2 di atas, dapat dilihat pada bulan Januari total 35 karyawan dengan hari kerja 25 hari dimana dihitung 6 hari kerja dalam seminggu yang menyatakan 25 hari per bulan Januari dengan total hari kerja berjumlah 875. Pada bulan Januari karyawan yang tidak hadir sebanyak 24 orang dengan keterangan Izin, Sakit, Cuti, dan Tanpa keterangan dalam sebulan dengan hari dan tanggal yang berbeda. Maka jumlah kerja senyatanya yaitu 851 hari begitu juga dengan keterangan bulan selanjutnya sampai pada bulan Desember 2022.



Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar pada bulan Januari-Desember 2022 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Desember sebesar 3,51% sedangkan tingkat absensi karyawan terendah pada bulan April sebesar 2,51%. Rata-rata tingkat absensi karyawan tahun 2022 sebesar 3,05%. Menurut Dwipayana dan Sariyathi (2018) tingkat absensi 2-3% tergolong baik, di atas 3-10% dianggap tinggi. Apabila dilihat dari rata-rata keseluruhan tingkat absensi karyawan di PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar tergolong tinggi. Tingkat absensi karyawan tinggi karena karyawan sering tidak masuk kerja karena sakit namun tidak membawa surat keterangan dokter, selain itu karyawan sering tidak masuk kerja dengan keterangan yang tidak jelas serta terdapat karyawan yang kurang memiliki etos kerja dan menaati peraturan yang ditetapkan seperti sering terlambat saat datang ke tempat kerja dan pulang lebih awal. Hal ini menunjukkan etos kerja karyawan kurang baik, yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Etos kerja yang kurang baik atau buruk bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara pada beberapa karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar salah satu pemicu menurunnya kinerja karyawan yaitu adanya masalah mengenai pelatihan kerja. Dimana materi pelatihan tidak sesuai dengan bidangnya, dan instruktur yang memberikan pelatihan tidak sesuai dengan bidangnya. Menurut Widodo (2018), menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Hal ini menunjukkan pelatihan kerja yang tidak sesuai dengan passion karyawan, maka pelatihan kerja yang dilakukan akan tidak efektif. Pelatihan kerja yang sesuai dan tidak sesuai akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement*, Etos Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar, dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRMas Giri Wangi Gianyar?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adanya manfaat yang diharapkan penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman serta mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dan menambah pengetahuan dari informasi yang didapat dari perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini digunakan untuk menyelesaikan studi strata 1 dan juga menambah pengetahuan penulis khususnya mengenai pengaruh *employee engagement*, etos kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dalam bidang sumber daya manusia.

b. Bagi Instansi/Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan saran kepada pihak manajemen PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar terkait pengaruh *employee engagement*, etos kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori ini menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya adalah seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. (Setiawan, 2017) mengemukakan bahwa goal setting bisa mempengaruhi kegiatan seseorang dengan mengarahkan perhatian dan tindakan, memotivasi dan pergerakan usaha seseorang untuk membuat strategi yang sesuai dengan kemampuan dalam mencapai tujuan.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

(Setiawan, 2017) mengemukakan bahwa goal setting bisa mempengaruhi kegiatan seseorang dengan mengarahkan perhatian dan tindakan, memotivasi

dan pergerakan usaha seseorang untuk membuat strategi yang sesuai dengan kemampuan dalam mencapai tujuan. *Goal setting theory* berasumsi bahwa adanya hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* ialah bahwa individu yang diberi tujuan yang sulit dan spesifik tetapi dapat dicapai dengan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan orang-orang yang menerima tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat Asmus, *et al.*, (2015) mengemukakan bahwa tujuan spesifik lebih mengarah kepada prestasi yang tinggi dibandingkan dengan tujuan yang umum dan tidak spesifik. Berdasarkan uraian tersebut, maka diasumsikan bahwa untuk dapat mencapai kinerja yang optimal, maka harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik identik sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

(Lilyana & dkk, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Silalahi, 2021), kinerja merupakan pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu dalam organisasi dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu. Menurut (Kasmir, 2019;184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. (Bintoro, 2017) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh

sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudaryati dan Heriningsih (2020) yang menjelaskan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi dari kegiatan seseorang atau kelompok pada suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Bakat, karakter, dan minat kerja.
2. Kejelasan penerimaan atau kejelasan pekerjaan seorang pekerja, yaitu derajat pemahaman dan penerimaan seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
3. Kompetensi, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan.
4. Fasilitas kerja, yaitu kumpulan instrument yang memfasilitasi kelancaran fungsi organisasi.
5. Kepemimpinan, atau perilaku pemimpin dalam membimbing orang bekerja.
6. Disiplin kerja, aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi untuk memastikan bahwa semua karyawan mematuhi untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Sinungan (2018:7) menerangkan ada 8 faktor kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Kedelapan faktor tersebut antara lain:

1. Manusia
2. Metode/proses
3. Lingkungan organisasi (internal)
4. Produksi
5. Lingkungan negara (eksternal)
6. Modal
7. Lingkungan internasional maupun regional
8. Umpan balik

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin Kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

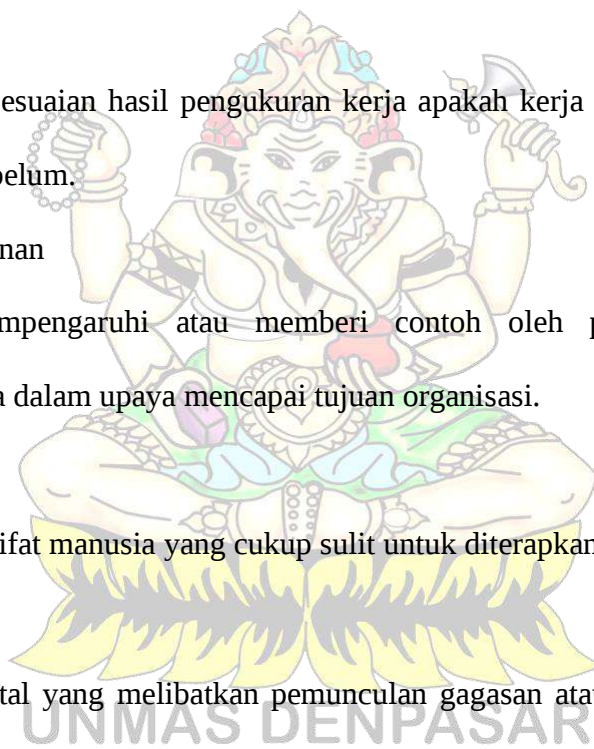
9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Sedangkan indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.



2. Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

2.1.3 *Employee Engagement*

1. *Pengertian Employee Engagement*

Employee engagement merupakan suatu kondisi, sikap, atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi ((Kartono, 2017;21). Menurut (Noviardy, 2020) bahwa para karyawan akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Para karyawan yang *engaged*, mereka peduli dengan masa depan perusahaan dan rela untuk menginvestasikan karya terbaiknya untuk kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja.

(Sulistyawati., 2020), menyatakan bahwa *employee engagement* (keterikatan karyawan) adalah sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara totalitas baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Menurut (Gobbins, 2018) mendefinisikan *employee*

engagement adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi dimana seseorang karyawan memiliki organisasi, pekerjaan, manajer, atau rekan kerja yang mempengaruhi ia untuk tetap berupaya dalam pekerjaannya. Menurut (Schaufeli, 2021), bahwa *employee engagement* adalah suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan, di mana semangat mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah sikap dan perilaku berupa keterikatan atau keterlibatan dan rasa antusias terhadap pekerjaan dan tempat karyawan bekerja. Dengan *employee engagement* yang tinggi karyawan akan memiliki rasa loyalitas yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih banyak bagi perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Faktor-Faktor *employee engagement*, menurut (Elliott & Corey, 2018) diantaranya:

1. *Open and Honest Communication*

Komunikasi yang terbuka dan jujur adalah dasar dari *employee engagement* karena hubungannya dengan kepercayaan. Ini akan membutuhkan kerja dan komitmen di semua tingkatan manajemen.

2. *Purpose, Mission, and Values*

Perusahaan memerlukan misi yang menginspirasi dan otentik serta nilai-nilai yang layak huni yang mendukung dan mendorong bisnis dan karyawan.

3. *Leadership*

Dunia sedang berubah, teknologi adalah kekuatan yang mendemokratisasi dan para pemimpin harus melayani rakyat mereka lebih dari sebelumnya.

4. *Management*

Kebijakan dan praktik manajemen harus sejalan dengan nilai-nilai dan apa yang dikatakan kepemimpinan akan memiliki budaya yang tidak otentik.

5. *Job Design*

Desain pekerjaan yang buruk dapat menyabotase peluang *employee engagement*. Beberapa pekerjaan terlalu mudah untuk dilibatkan karena mereka tidak memiliki otonomi dan kebebasan.

6. *Learning*

Belajar adalah investasi pribadi itu harus dimiliki oleh individu, memberi mereka kebebasan untuk belajar di waktu mereka sendiri, dengan kecepatan mereka dan dengan syarat mereka.

7. *Recognition*

Sebagian besar perusahaan melumpuhkan program mereka dengan struktur yang rumit, alur kerja dan proses persetujuan yang membatasi kemampuan orang untuk hanya mengucapkan terima kasih.

8. *Pay and Benefit*

Banyak masalah dengan gaji adalah tentang keadilan. Bayaran jarang bersifat pribadi dan menjadi kurang demikian, yang berarti ketidakadilan terungkap lebih sering dan lebih cepat dari sebelumnya.

9. *Wellbeing*

Ketika pekerjaan menjadi lebih bervariasi, ruang kerja telah mengambil peran yang lebih penting dan strategis dalam employee engagement.

10. *Workspace*

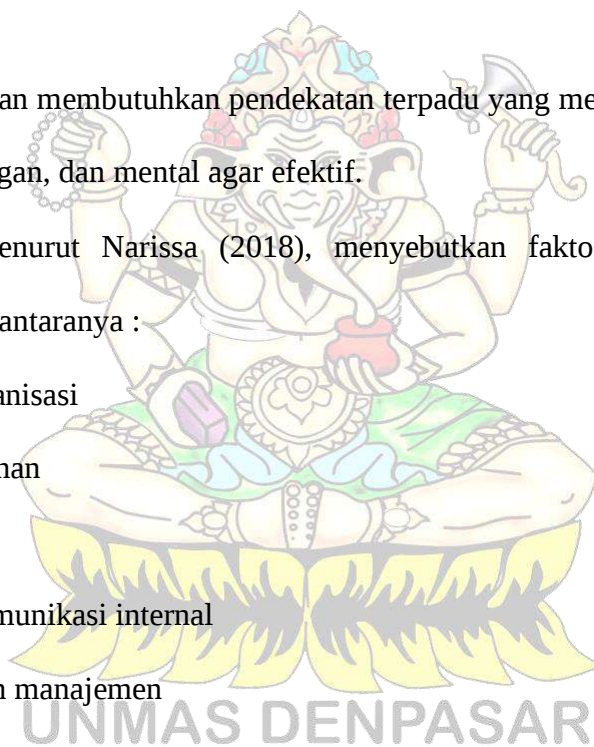
Kesejahteraan membutuhkan pendekatan terpadu yang mencakup kesehatan fisik, keuangan, dan mental agar efektif.

Sedangkan menurut Narissa (2018), menyebutkan faktor-faktor *employee engagement* diantaranya :

1. Budaya organisasi
2. Kepemimpinan
3. *Reward*
4. Kualitas komunikasi internal
5. Keterbukaan manajemen
6. Keramahan kerja
7. Standar tempat kerja

3. **Indikator *Employee Engagement***

Menurut Noviardy (2020), menyatakan bahwa indikator *employee engagement* ada 3, yaitu:



1. Kekuatan (*Vigor*)

Vigor atau kekuatan ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi (kemampuan untuk beradaptasi) mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication atau dedikasi ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

3. Penyerapan (*Absorption*)

Absorption atau penyerapan ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

Sedangkan menurut (Kristianto & Handoyo, 2020), indikator *employee engagement* adalah sebagai berikut:

1. *Vigor* (Semangat)

Vigor dapat dinilai dari tingkat semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika ia menyelesaikan pekerjaannya, kemauan untuk berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedikasi mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makan, antusiasme, dan kebanggaan. Ini ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta bangga terhadap pekerjaannya.

3. *Absorption* (absorpsi)

Absorpsi adalah aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa begitu terlalu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya sehingga melupakan segala hal yang ada disekitarnya. Tingkat *absorption* yang tinggi menunjukan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan serta yang menyebabkan waktu begitu terasa lebih cepat.

2.1.4 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

(Gazali, 2019;62) menegaskan bahwa etos kerja adalah respon yang unik dari seseorang atau kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan; respon atau tindakan yang muncul dari keyakinan yang diterima dan respon itu menjadi kebiasaan atau karakter pada diri seseorang atau kelompok orang atau masyarakat. (Gafur, 2020;103) mendefinisikan etos kerja menyangkut semangat hidup, termasuk semangat bekerja, menuntut ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan agar dapat membangun kehidupan yang lebih baik di masa depan.

Sependapat dengan (Mundiri & Jailani, 2019;33) bahwa etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian pekerjaan tercermin melalui unjuk kerja

secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Senada dengan Krisnadas (2021:32) mengatakan bahwa etos kerja adalah cara bekerja seseorang secara positif dan berkualitas sebagai hasil dari kesadaran, keyakinan, sikap, standar hasil, karakter, etika, moralitas, dan perilaku positif.

Menurut Paramarta, dkk (2021:75) etos kerja adalah budaya kerja yang mengandung sikap kerja/sikap terhadap pekerjaan yakni kesukaan akan kerja di bandingkan dengan kegiatan lain, serta kebiasaan kerja yaitu perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya. Sinaga, dkk., (2021:71) menambahkan bahwa etos kerja ialah etika seseorang di tempat kerjanya yang didasari oleh sikap dan keyakinan atas nilai-nilai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Supramito (2022:23) menjelaskan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, antara lain:

a. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu.

Faktor internal terdiri atas usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan dan lama bekerja.

b. Faktor eksternal.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri manusia, seperti budaya, sosial politik, kondisi lingkungan geografis dan struktur ekonomi.

Sedangkan menurut (Priansa, 2018:285) Etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal :

a. Faktor internal

Agama, pendidikan, motivasi, usia, dan jenis kelamin.

b. Faktor eksternal

Budaya, sosial politik, kondisi lingkungan (*geografis*), struktur ekonomi, dan tingkat kesejahteraan.

3. Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja menurut (Mundiri & Jailani, 2019:34) , yaitu:

a. Disiplin

Disiplin yaitu salah satu unsur semangat kerja yang dinilai berdasarkan kepatuhan jam kerja, kepatuhan pada perintah atasan serta peraturan yang berlaku, merasa senang dalam bekerja serta bekerja sesuai kesepakatan bersama.

b. Sikap

Sikap yaitu suatu etika dalam bekerja, dimana sikap mendasari arah dan intensitas untuk kerja yang baik, didasari oleh sikap dasar yang positif dan wajar terhadap pekerjaannya.

c. Kebiasaan kerja

Kebiasaan kerja merupakan pola perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pekerja secara konsisten, yang terdiri dari kebiasaan mengatur waktu, kebiasaan pengembangan diri, disiplin kerja, kebiasaan hubungan antar manusia dan kebiasaan bekerja keras.

Sedangkan menurut (Priansa, 2018:283-284), tiga indikator dari etos kerja yaitu :

1. Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada di luar organisasi.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi.

3. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya.

2.1.5 Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

(Rachmawati, 2018) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. (Suwatno, 2018:118), pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Kemudian (Kasmir, 2019;126), berpendapat pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut (Sari, 2021:101), pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu, sesuai sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan. Sebuah proses untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan kerja seseorang serta meningkatkan produktivitas seorang karyawan. Menurut

Wibowo, dkk. (2019) pelatihan menjadi bagian dari proses meningkatkan kapitalisasi modal manusia yang dapat menunjang tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut (Kasmir, 2019) beberapa faktor-faktor pelatihan kerja, yaitu:

1. Peserta Pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan karyawan.

2. Instruktur/pelatih

Instruktur atau staff pengajar merupakan seseorang yang akan memberikan materi dan membentuk perilaku karyawan.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan untuk menambah pengetahuan peserta pelatihan.

4. Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, baik dilaksanakan di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

5. Lingkungan Pelatihan

Pengaruh lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.

6. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan merupakan waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

3. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut (Wahyuningsih, 2019;6) terdapat 5, yakni:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta..

2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih atau pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Sedangkan menurut Kasmir (2019) beberapa indikator pelatihan kerja, diantaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal, dan kompeten.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan harus update agar peserta mudah memahami materi yang dijelaskan.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar para peserta mudah memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai acuan peneliti dalam meneliti permasalahan mengenai pengaruh *employee engagement*, etos kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar. Adapun beberapa hasil penelitian sebelumnya, yaitu :

- 1) Wicaksono dan Rahmawati (2019), melakukan penelitian terkait Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel keseluruhan dalam penelitian ini adalah

33 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas data, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear dan uji hipotesis (Uji F & Uji T) terhadap data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama meneliti pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan kuesioner dalam metode pengumpulan data. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel yang digunakan.

- 2) Chandra dan Remiasa (2018), melakukan penelitian terkait Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intiland Grande. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel keseluruhan dalam penelitian ini adalah 68 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan untuk memperoleh data sebenarnya yang meliputi penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas data, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear dan uji hipotesis (Uji F & Uji T) terhadap data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Intiland Grande di Head

Office. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,788 dan signifikan yang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 2,119 > t_{tabel} = 1,998$ atau nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ ($df=68$, $\alpha=0,05$). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama meneliti pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan, sama-sama menggunakan kuesioner dalam metode pengumpulan data, dan sama-sama menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel yang digunakan.

- 3) Sucahyowati dan Hendrawan (2020), melakukan penelitian terkait Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MK Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel keseluruhan dalam penelitian ini adalah 30 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis eksploratori, yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan karakteristik responden dan penilaian karyawan PT. MK dengan keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan. Pendekatan. kualitatif dilakukan melalui pengamatan dan pengumpulan data survei, dalam suatu populasi dengan kusioner dan wawancara terbuka. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama meneliti pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan, sama-sama menggunakan metode wawancara dan kuesioner dalam metode pengumpulan data. Sedangkan

perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel yang digunakan.

- 4) Noviardy (2020), melakukan penelitian terkait Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh employee engagement dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel keseluruhan dalam penelitian ini adalah 191 orang. analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, analisis koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil uji signifikan parsial (uji t) menunjukkan bahwa: 1) employee engagement, mempunyai nilai signifikan sebesar 0,001. 2) komitmen organisasi, mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian berarti bahwa employee engagement dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan Teknik analisis linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.
- 5) Sari (2021), melakukan penelitian terkait Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Rawat Jalan Rsud H. Abdul

Manap Kota Jambi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi. Populasi dalam penelitian ini adalah 129 orang pegawai di Bagian Rawat Jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi, besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 responden. Data diproses lebih lanjut menggunakan program SmartPLS. Dari model struktural dan nilai loading item statement terdapat beberapa indikator variabel yang memiliki nilai loading dibawah 0,5. Analisis teknis melibatkan penentuan koefisien korelasi dan regresi linier berganda, kemudian hasilnya diinterpretasikan melalui pembahasan, kesimpulan dan saran dari variabel yang diteliti. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

- 6) Simanjuntak (2020), melakukan penelitian terkait Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja, dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan. Jumlah sampel penelitian sebanyak 92 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan data primer, dan teknik analisis data menggunakan validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dengan menggunakan uji Multikolinearitas, Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas. Pengujian Hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan uji asumsi klasik. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

- 7) Yantika, dkk. (2018), melakukan penelitian terkait Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 104 responden yang juga sebagai populasi penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis regresi linear berganda yang mencakup Uji F, Uji T, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian Uji T menyatakan bahwa: lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y_1), etos kerja (X_2) mempunyai

pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y_1), disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_1). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, sama-sama menggunakan kuesioner dalam metode pengumpulan data, dan menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

- 8) Sukmawati, dkk. (2020), melakukan penelitian terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam yang berjumlah 52 orang. Sampel penelitian sebanyak 52 orang, yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data diperoleh dengan metode menyebarkan kuesioner kemudian dianalisa dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan secara parsial berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, sama-sama menggunakan kuesioner dalam metode pengumpulan data. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

- 9) Lawu, dkk. (2019), melakukan penelitian terkait Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Metode penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel diambil untuk penelitian ini adalah 33 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang telah diuji validitasnya dan keandalan. Uji koefisien korelasi uji regresi dan uji koefisien determinasi dengan SPSS program aplikasi versi 24.0. Penelitian ini menggunakan rumus korelasi sebesar 0,882 dapat dinyatakan bahwa hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan adalah positif dan kuat. Hasil penelitian ini berdasarkan persamaan regresi linier,

diketahui yang merupakan etos kerja sebesar 0,711 menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan kuesioner dalam metode pengumpulan data. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

- 10) Rosmawati dan Jermawinsyah (2018), melakukan penelitian terkait Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan pada PT. Puskesmas Aro di Kecamatan Muara Bulian. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif verifikatif. Populasi penelitian ini adalah 56 orang. Dengan menggunakan skala likert menunjukkan variabel etos kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan berada pada kategori baik. Dan regresi berganda untuk mengetahui hubungan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap Aro Health Pusat di Kecamatan Muara Bulian. Hasil kajian dan pembahasan menunjukkan bahwa etos kerja memiliki berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel disiplin kerja dan komitmen pegawai variabel berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Aro di Muara Bulian Daerah. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh

etos kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

11) Safitri (2019), melakukan penelitian terkait Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam karya ilmiah ini adalah deskriptif kuantitatif metode. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Batam adalah bagian dari departemen Bengkel Mesin dengan 30 karyawan, dengan sampel 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus yaitu melakukan penelitian semua populasi yang ada. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. Batam. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

12) Prayogi dan Nursidin (2018), melakukan penelitian terkait Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif dimana penelitian yang dilakukan yaitu untuk melihat seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 60 orang responden. Hasil penelitian terlihat secara parsial bahwa Pelatihan berpengaruh

positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil t hitung $> t$ tabel ($2,021 > 2,00$). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

- 13) Marjaya dan Pasaribu (2019), melakukan penelitian terkait Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Adapun objek penelitian merupakan semua karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang dengan populasi sebesar 48 orang karyawan, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan uji asumsi klasik serta metode

regresi linier berganda Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

- 14) Octavianus dan Adolfina (2018), melakukan penelitian terkait Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 63,9% terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama- sama membahas tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

- 15) Suratman (2018), melakukan penelitian terkait Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Grand Keisha Hotel By Horison Yogyakarta. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, serta untuk mengetahui

manakah pengaruh yang lebih besar antara pengaruh langsung (pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja) secara parsial dengan pengaruh tidak langsung (pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja). Penelitian dilakukan di Grand Keisha Hotel Yogyakarta dengan objek penelitian ini adalah pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Populasi sekaligus sampel penelitian ini adalah 98 karyawan tetap dari total 113 karyawan Grand Keisha Hotel dan kuesioner yang kembali dan layak dikelolasebanyak 82. Analisis dilakukan dengan bantuan SPSS 20 dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 5) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 7) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 8) pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih kecil daripada pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan, 9) pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih kecil dari pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang

dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

