

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Pada Karyawan RSU Muhammadiyah Bantul

Sugeng Nugroho Hadi¹, Edi Prasetya²

^{1,2} Prodi Manajemen Bisnis Syariah STEI Hamfara
Email: sugeng.en.ha@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja dalam hal ini *employee engagement* atau keterikatan kerja karyawan pada perusahaannya, yang dalam penelitian ini adalah karyawan pada RSU PKU Muhammadiyah Bantul.

Metode - Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Teknik sampling dengan *Nonprobability Quota sampling*. Analisis dilakukan dengan teknik *Multi Dimensional Scale* (MDS) yang pengolahan datanya dilakukan menggunakan SPSS Versi 25.

Hasil - Hasil penelitian memperoleh bahwa faktor organisasi merupakan faktor yang paling berpengaruh dengan loading factor 0.870; kedua faktor manajemen dan kepemimpinan dengan loading factor 0.815; ketiga faktor kondisi lingkungan kerja (*working life*) dengan loading factor 0.588.

Implikasi - Penelitian dilakukan dengan sampel sejumlah 121 karyawan/responden untuk populasi sejumlah 325 orang karyawan.

Orisinalitas - Mengingat data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer maka orisinalitas penelitian ini menjadi jaminan.

Kata Kunci : Sikap kerja, *Employee engagement*, Organisasi, Manajemen dan kepemimpinan, *Working life*.

Pendahuluan

Sumber daya ialah yang menjadi pokok munculnya kekuatan, kesanggupan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu baik manusia, tenaga, pikiran, benda, waktu maupun peralatan yang digunakan (Badudu&Zain, 1996). Manusia sebagai sumber daya organisasi merupakan sumber kekuatan organisasi yang menjadikan sebuah organisasi sanggup atau mampu untuk melakukan sesuatu. Manusia sebagai sumber daya organisasi selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Organisasi manusia bisa didefinisikan sebagai satu asosiasi manusia yang terencana untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Sebuah keberhasilan organisasi bergantung, secara khusus, pada perilaku anggota-anggotanya yang selaras untuk mencapai harmoni tujuan individu anggota dengan organisasi (Al-Alwani, 2005).

Perusahaan sebagai sebuah organisasi memiliki tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun perusahaan menggunakan teknologi canggih apapun. Teknologi canggih yang dimiliki dan digunakan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, dan gedung (Hasibuan, 2005). Namun

demikian, satu-dua dan banyak manusia yang bergabung dalam satu perusahaan perlu dikelola agar menjadi kekuatan yang efektif untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan tidak sekedar menjadi kerumunan.

Bagaimana memahami orang-orang dalam satuan sistem sosial, mengelola dan memprediksi bagaimana mereka dapat bekerja secara efektif merupakan ruang lingkup perilaku organisasi. Perilaku organisasi mempedulikan studi terhadap apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi. Perilaku organisasi secara khusus mempedulikan secara khusus situasi individu dan organisasi dan keterkaitannya dengan kinerja, produktivitas, kemangkiran (*absentism*), masuk-berhentinya karyawan (*turnover*), dan berbagai perilaku lain, baik yang positif maupun yang negatif (Triatna, 2015).

Salah satu upaya menjadikan kumpulan orang-orang atau karyawan menjadi aset dan bukan beban adalah dengan menempatkan atau memberi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keminatan. Artinya karyawan sebagai SDM perlu ditatakelola agar bisa memberi arti atas keberadaannya di organisasi perusahaan. Bahwa motivasi atau niatan awal bergabungnya karyawan ke perusahaan adalah untuk bekerja, oleh karenanya seharusnya kerja dan atau pekerjaan menjadi ikatan karyawan tersebut dengan perusahaannya. Ikatan ini perlu dipupuk agar karyawan selalu memiliki keterikatan dengan pekerjaan dan dengan perusahaannya. Keterikatan kerja yang demikian disebut oleh kelompok penelitian Gallub (2004) sebagai *employee engagement*.

Employee engagement adalah pandangan hidup yang positif, pemikiran tentang kesatuan hubungan kerja yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli *et al.*, 2002). Kahn (1990) dalam Auliaranty (2011) menyatakan bahwa *employee engagement* diartikan sebagai pemanfaatan anggota organisasi (karyawan) terhadap peran kerja di tempat mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional dalam performa peran mereka.

Bakker (2011) dalam Aidina dan Prihatsanti (2017), memperoleh adanya tiga faktor *employee engagement* dalam penelitiannya, yaitu: *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*. *Job demands* diartikan sebagai lingkungan pekerjaan yang memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga diberikan respon. *Job resources* diartikan sebagai aspek fisik, sosial, psikologis maupun organisasi yang merupakan sumber kerja karyawan dari luar dirinya dari pekerjaan untuk meraih tujuan. Sedangkan *personal resources* diartikan sebagai evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental individu serta mengacu pula pada perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya. *Personal resources* sering dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa dirinya mampu mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemauannya.

Dataran ilmu perilaku organisasi memotret *employee engagement* sebagai bagian dari sikap karyawan. Baron dan Byrne (1991) menyatakan sikap (*attitude*) sebagai struktur akhir dari kecenderungan perasaan atau sentimen (*affective*), keyakinan (*cognitive*), dan kesengajaan atau perilaku (*behavioral*) yang diarahkan ke orang tertentu, kelompok, ide, atau obyek. Lebih jauh dapat dinyatakan bahwa sikap ditopang oleh tiga komponen: *Pertama*, komponen kognitif, berisi hal-hal yang dipikirkan karyawan tentang perusahaan tempat mereka bekerja. Dari komponen ini dapat dilihat apakah karyawan dan perusahaan memiliki kecocokan level pemikiran, artinya apakah karyawan mempercayai tujuan organisasi serta mendukung nilai-nilai yang dianut perusahaan. *Kedua*, komponen Afektif, merupakan hal-hal yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan, yang memperlihatkan

ikatan emosional antara karyawan dan perusahaannya, seperti rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. *Ketiga*, komponen perilaku, yang merujuk pada dua hal yaitu: (a) apakah seorang karyawan berusaha maksimal dalam bekerja, dan (b) apakah karyawan tersebut bersedia bertahan dalam perusahaan.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul merupakan salah satu Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) dari sekian ratusan AUM rumah sakit yang dimiliki Persyarikatan Muhammadiyah di seluruh Indonesia. Di DIY sendiri ada lima RS PKU Muhammadiyah, yaitu: (1) RS PKU Muhammadiyah Kota, (2) RS PKU Muhammadiyah Kotagede, (3) RS PKU Muhammadiyah Bantul, (4) RS PKU Muhammadiyah Gamping, dan (5) RSU PKU Muhammadiyah Wates. Sebagai perusahaan jasa di bidang kesehatan, maka bergabungnya seseorang sebagai karyawan adalah dalam ikatan kerja.

Dari sejumlah karyawan yang telah bergabung bekerja di RS PKU Muhammadiyah Bantul dengan masa kerja lebih dari dua tahun tentunya telah memiliki keterikatan kerja yang kuat. Studi untuk menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Bantul dirasa akan banyak memberi manfaat bagi pihak rumah sakit ataupun pihak-pihak lain. Apakah *employee engagement* di sana lebih dikarenakan oleh faktor *job demand*, *job resources*, atau *personal resource* sebagaimana faktor-faktor *employee engagement* yang ditemukan Bakker (2011) pada penelitiannya, atau faktor lain?

Lia Anggraeni dkk. (2017) melakukan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* Generasi Y dengan kasus pada Karyawan PT. Unilever Tbk. Surabaya. Penelitian mereka mencoba menduplikasi penelitian Bakker (2011) melalui rekayasa variabel. Variabel *job demand* diganti dengan budaya organisasi, variabel *job resource* diganti dengan *reward*, dan *personal resource* tetap digunakan. Melalui analisis Regresi berganda penelitian tersebut menemukan bahwa secara simultan maupun parsial ketiga variabel (budaya organisasi, *reward*, dan *personal source*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* Generasi Y karyawan PT. Unilever Tbk. Surabaya. Besarnya pengaruh ketiga variabel independen (budaya organisasi, *reward*, dan *personal resource*) terhadap variabel dependen *employee engagement* dalam penelitian tersebut adalah sebesar 74% yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R²*.

Menilai karakteristik demografis yang berkaitan dengan keterlibatan karyawan memberikan pengetahuan tentang tren demografis dalam angkatan kerja. Pemimpin bisnis dapat melibatkan pekerja yang lebih muda dengan kompensasi uang. Pekerja yang lebih muda meninggalkan organisasi mereka karena kurangnya kompensasi moneter bahkan ketika pekerjaan tersebut sesuai dengan kebutuhan dan keinginan mereka (Butler, Brennan-Ing, Wardamasky, & Ashley, 2014). Milenial tidak mau berkorban pribadi untuk berkarir dan kurang loyal kepada organisasinya (Festing & Schafer, 2014). Baby Boomers kurang rentan terhadap hadiah uang dan lebih pada proses dan loyalitas kepada organisasi mereka (Sabre, 2013). Pemimpin bisnis dapat melibatkan Baby Boomers dengan memastikan kontrak jangka panjang dan organisasi yang berorientasi pada proses (Sabre, 2013). Milenial lebih cenderung untuk keluar ketika mereka merasa tidak ada kesempatan untuk promosi atau kenaikan gaji dalam organisasi (Hayes, 2015). Oleh karena itu, ketika mempertimbangkan strategi pemecatan atau pelepasan, praktisi sumber daya manusia dapat melayani organisasinya dengan lebih baik dengan memberhentikan Generasi Milenial daripada Baby Boomer (Hayes, 2015).

Putu Ratih Puspita Adi dan Komang Rahayu Indrawati (2019) melakukan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui perbedaan keterikatan kerja berdasarkan generasi kerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian mereka mendapatkan kesimpulan adanya perbedaan keterikatan kerja berdasarkan generasi kerja karyawan ditinjau dari etos kerja. Perbedaan keterikatan kerja ditinjau dari generasi kerja karyawan menunjukkan tidak ada perbedaan, namun ada perbedaan etos kerja berdasarkan generasi kerja karyawan.

Schrita Osborne dan Mohamad S. Hammoud (2017) melakukan penelitian yang dilatar belakangi dengan adanya kerugian yang ditanggung perusahaan A.S. sebesar \$350 per tahun atas keberadaan karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja di dan dengan perusahaan. Adapun riset ini ditujukan untuk mengeksplorasi strategi komunikasi yang digunakan beberapa pemimpin bisnis untuk melibatkan karyawan mereka. Hasil penelitian itu menyimpulkan faktor-faktor *employee engagement* dalam kasus ini adalah: penghargaan dan pengakuan, pemberdayaan karyawan, dan membangun komitmen di antara pemimpin dan karyawan.

Lain halnya dengan Tzvetana Stoyanova dan Ivaylo Iliev (2017) yang meneliti tentang "*Employee Engagement Factor for Organizational Excellence*". Dimana, penelitian itu ditujukan untuk mengidentifikasi cara meningkatkan *employee engagement* di organisasi bisnis Bulgaria dan mengidentifikasi bagaimana *employee engagement* tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa manajemen pemimpin yang sukses merupakan kunci meningkatkan *employee engagement*: melibatkan inovasi, menunjukkan inisiatif melalui pencarian peluang yang proaktif berkontribusi kepada perusahaan dan melebihi standar kinerja karyawan yang diharapkan.

Muhammad Ramaditya dan Gariel Nazzario (2020) meneliti terkait faktor-faktor yang memberikan implikasi terhadap *employee engagement* ditinjau dari budaya organisasi, komunikasi, dan religiusitas terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil penelitian itu memperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi, komunikasi, dan religiusitas berdampak positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan *employee engagement*. Motivasi kerja tidak terbukti sebagai pemediasi hubungan budaya organisasi, komunikasi dan religiusitas terhadap *employee engagement*.

Beberapa penelitian lain terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* pada suatu organisasi perusahaan, rata-rata peneliti menggunakan faktor yang sudah ditentukan. Misal, faktor iklim organisasi, faktor *job crafting*, faktor kepemimpinan, faktor work life, dan lain-lain. Ada yang menganalisis satu variabel independen dengan satu variabel dependen *employee engagement*, ada yang memvariasi dua atau tiga variabel independen dengan satu variabel dependen *employee engagement*.

Penelitian ini secara literasi sama dengan penelitian Lia Anggraeni dkk. akan tetapi berbeda dalam pemilihan alat analisis dan instrumen penelitiannya. Alat analisis *Dimension reduction* akan digunakan untuk menemukan faktor-faktor *employee engagement*. Sementara, instrumen penelitiannya menggunakan instrumen yang digunakan kelompok penelitian Gallup di tahun 2004 dengan melalui editing untuk memberi bobot nilai-nilai syariah.

Kajian Pustaka

1. Teori Sikap Kerja

a. Pengertian Sikap

Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluasi –baik yang menyenangkan maupun tidak– terhadap obyek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan

seseorang tentang sesuatu (Robbins dan Judge, 2009). Muchlas (2012) menjelaskan bahwa sikap yang kompleks itu dapat lebih mudah dimengerti dengan mengenal adanya tiga komponen yang berbeda dalam setiap sikap tertentu, yaitu komponen kognitif, afektif, dan kecenderungan perilaku. Di mana komponen-komponen tersebut menggambarkan kepercayaan, perasaan, dan rencana tindakan seseorang dalam hubungannya dengan orang lain.

Komponen kognitif adalah segmen opini atau keyakinan dari sikap. Komponen kognitif dari sikap tertentu berisikan informasi yang dimiliki seseorang tentang orang lain atau benda (obyek dari sikapnya). Informasi yang bersifat deskriptif dan tidak termasuk derajat kesukaan atau ketidaksukaannya terhadap obyek tersebut. Informasi ini juga tidak termasuk cara yang direncanakan untuk bertindak atau berperilaku terhadap obyek tersebut. Informasi ini bisa benar atau tidak benar. Tetapi bagi yang bersangkutan, benar atau tidaknya informasi tidaklah penting, yang dia percaya itu tetap memiliki efek yang sama, tidak peduli hal itu benar atau tidak. Pokoknya, yang penting pada komponen kognitif dari sikap tertentu ini adalah kepercayaan bahwa informasi itu benar.

Komponen afektif dari sikap tertentu berisikan perasaan-perasaan seseorang terhadap suayy obyek. Komponen ini melibatkan evaluasi dan emosi dan sering diekspresikan sebagai perasaan suka dan tidak suka terhadap obyek dari sikapnya. Komponen afektif dari sikap tertentu dapat diperlakukan sebagai reaksi terhadap komponen kognitif. Misal, kepercayaan tertentu yang dipegang teguh seseorang terhadap suatu obyek dapat menimbulkan pengaruh cukup besar pada perasaan terhadap obyek tersebut.

Komponen kecenderungan perilaku dari sikap tertentu berisikan cara yang direncanakan seseorang untuk bertindak atau berperilaku terhadap obyek. Kedua komponen sebelumnya, kognitif dan afektif, mempengaruhi cara dalam merencanakan tindakan tertentu terhadap suatu obyek. Seorang Direktur laki-laki dan seorang Kasir wanita memiliki sikap yang berbeda terhadap seorang Sekretaris wanita karena adanya perbedaan kognitif dan afektif pada keduanya. Direktur percaya bahwa sekretarisnya disamping cantik juga cerdas; sementara Kasir percaya bahwa sekretaris tersebut memang cantik tetapi sombong. Ini adalah komponen kognitif dari direktur dan kasir terhadap sekretaris. Oleh karena itu, direktur merasa senang dengan sekretarisnya, akan tetapi kasir merasa dongkol. Ini adalah komponen efektif dari keduanya. Kedua komponen tersebut tentu akan mempengaruhi kecenderungan perilaku direktur dan kasir. Direktur akan cenderung mempromosikan jabatan tertentu, sedang kasir akan cenderung mencari-cari kesalahan.

b. Sikap Kerja Karyawan

Sikap atau *attitudesebagai* suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu. Jika seorang karyawan memiliki sikap positif tentang pekerjaan, maka ia akan bekerja lebih lama dan lebih keras. Sikap mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik. Artinya, sikap memengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda. Berbeda dengan nilai-nilai yang menunjuk-kan keyakinan menyeluruh dan memengaruhi perilaku di semua situasi.

Sikap kerja memiliki daya tarik ganda bagi manajer atau pimpinan perusahaan. Disatu sisi, sikap kerja merepresentasikan hasil penting yang perlu ditingkatkan. Pada sisi lain, sikap kerja merupakan gejala dari potensi masalah lain. Misalnya, kepuasan kerja yang rendah mungkin gejala nilai pegawai untuk keluar. Dengan demikian amat penting bagi manajer atau pimpinan memahami penyebab dan akibat sikap-sikap kerja utama.

Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan

organisasi. Sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang memersepsi dan menghayati pekerjaan sering berubah seiring waktu. Misalnya, situasi kerja seseorang mungkin berubah disebabkan oleh transfer kerja atau karena promosinya diterima atau ditolak. Akibatnya, sikap kerjanya mungkin juga berubah (Kaswan, 2015).

Sunyoto dan Burhanuddin (2015) berpendapat bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh seorang karyawan mengenai aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sebagian besar riset dalam perilaku organisasional berhubungan dengan tiga sikap, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasional.

Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan, dan sikap seseorang terhadap suatu obyek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada obyek tersebut (Azwar, 2005).

Kenneth (2010) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan.

Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar karyawan ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaiknya sikap kerja. Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Indikator karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan.

Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaan dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Sikap kerja ini menunjukkan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja. Tingkah laku tersebut yang mencerminkan sikap kerja yang dimiliki seseorang ketika bekerja.

Nylon (2009) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain:

- 1) Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
- 2) Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
- 3) Kerja sama dari teman sekerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
- 5) Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.
- 6) Fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif.

Sikap kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal dari orang yang bersangkutan. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri, meliputi emosional, psikologis terhadap pekerjaan, kedekatan dengan rekan kerja, dan kenyamanan yang tercipta dari dirisendiri. Faktor eksternal merupakan faktor dari luar atau faktor yang berasal dari lingkungan. Faktor eksternal juga sangat berperan dalam pembentukan sikap seseorang. Faktor ini meliputi kondisi pekerjaan, hubungan kerja, rasa aman, lingkungan kerja, dan fasilitas dalam bekerja.

Semakin tinggi tingkat kenyamanan seseorang ketika bekerja maka sikap kerja positif yang dihasilkan akan semakin tinggi. Sebagai contoh orang yang selalu bekerja dengan semangat, hasil pekerjaan selalu memuaskan, tidak pernah mengeluh dan putus asa ketika mendapatkan kesulitan maka sikap kerja yang terlihat dari orang tersebut merupakan sikap kerja positif.

Sebaliknya, apabila orang mendapat pekerjaan mengeluh, tidak bersemangat, sering mengumpat saat bekerja, putus asa saat mendapatkan kesulitan dalam bekerja, selalu ingin segera menyelesaikan pekerjaan tanpa melihat hasilnya maka sikap kerja yang tampak dari orang tersebut merupakan sikap kerja negatif. Kedua contoh dari sikap kerja orang atau karyawan dapat memperlihatkan indikator dari sikap kerja positif dan sikap kerja negatif.

Ciri-ciri dalam sikap kerja tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui sikap kerja seseorang dengan hanya memperhatikan dalam waktu yang singkat, sehingga dapat diketahui sikap kerja yang terbentuk.

c. Prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar pengaruhnya terhadap perusahaan. Karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Seorang karyawan dapat memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Karena tanpa adanya prestasi kerja dari seluruh anggota perusahaan/badan usaha maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai (Hani Handoko, 2007).

Prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013). Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan padanya (Sunnyoto, 2013). Sementara Sutrisno (2012) menyatakan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam suatu pekerjaan.

Lebih jauh Sutrisno (2012:152) menyatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan indikator dari prestasi kerja pegawai yaitu :

- a) Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b) Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c) Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d) Kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e) Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

- f) Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2. Teori *Employee Engagement* (Keterikatan Kerja)

Employee engagement pertama kali diperkenalkan oleh kelompok peneliti Gallup pada tahun 2004. *Employee engagement* telah diklaim dapat memprediksikan peningkatan produktivitas pada karyawan, profitabilitas, mempertahankan karyawan, kepuasan konsumen serta keberhasilan untuk organisasi, sehingga topik ini menjadi isu yang hangat diperbincangkan di kalangan akademisi dan profesional.

Ada yang mendefinisikan *employee engagement* sebagai bentuk keterlibatan individual dan kepuasannya serta sebagai bentuk antusiasme dalam melakukan pekerjaan. Lebih lanjut, *employee engagement* dijelaskan sebagai sebuah konsep yang dinilai dapat mengatur upaya-upaya karyawan yang sifatnya sukarela, yaitu ketika karyawan memiliki pilihan-pilihan, mereka akan bertindak lebih jauh untuk kepentingan organisasi mereka. Karyawan yang terikat adalah seorang yang terlibat penuh dalam pekerjaannya dan sangat antusias terhadap pekerjaan.

Konsep *employee engagement* sendiri merupakan pengembangan dari konsep pemahaman perilaku individu dalam organisasi. Dalam organisasi, terdapat tiga hal yang mempengaruhi perilaku individu dan prestasi (Gibson, Ivancevich, Donnely: *Organization Behaviour*) yaitu: variabel individu berupa kemampuan dan keterampilan; variabel keorganisasian; dan variabel psikologis berupa persepsi, sikap dan perilaku. *Employee engagement* termasuk dalam variabel psikologis, seperti komponen pembentuk sikap.

Keterlibatan karyawan sangat penting untuk organisasi mana pun. Deci dan Ryan melakukan studi yang paling berpengaruh pada keterlibatan karyawan pada tahun 1985 (Berens, 2013). Deci dan Ryan (1985) memperluas pekerjaan awal dengan membedakan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Kompetensi, kemandirian, dan keterkaitan psikologis yang merupakan kebutuhan psikologis, memotivasi individu untuk memulai perilaku yang penting bagi kesehatan psikologis dan kesejahteraan individu dan jika puas dapat mengarah pada fungsi dan pertumbuhan yang optimal (Deci & Ryan, 1985). Kebutuhan dasar kepuasan telah ditemukan berhubungan langsung dengan dedikasi karyawan (Vandenabeele, 2014).

Pekerjaan yang berdedikasi dan bermakna memungkinkan karyawan untuk menyadari betapa berharganya mereka di dalam organisasi dan membuat mereka terlibat. Bolman dan Deal (2014) mengemukakan bahwa ada peluang bagi otonomi karyawan ketika *self determination theory* (SDT) dimanfaatkan, dan selanjutnya, karyawan dapat memengaruhi orang-orang di sekitar mereka. Pengaruh ini melampaui manfaat penghargaan intrinsik. Pekerjaan yang berarti akan memungkinkan peningkatan partisipasi karyawan; Namun, hal itu tidak menjamin bahwa karyawan tersebut akan *engage*. Kebutuhan akan otonomi, penghargaan intrinsik, dan pengaruh diperlukan untuk mencapai keterlibatan karyawan (Bolman & Deal, 2014).

Motivasi karyawan dikaitkan dengan konsep SDT. La Guardia (2009) mengemukakan bahwa kebutuhan psikologis membentuk rasa pengembangan identitas melalui motivasi intrinsik, yang menghasilkan hasil dari minat dan keterlibatan. Menggunakan potensi dan komitmen dapat mempengaruhi nilai, perilaku, dan tujuan individu, yang merupakan faktor sehat untuk identitas individu (La Guardia, 2009). Fullagar dan Mills (2008) menemukan hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dan pengalaman aliran. Arus adalah sensasi holistik yang dirasakan karyawan ketika mereka benar-benar terlibat dalam pekerjaan mereka (Fullagar & Mills, 2008). Hubungan antara motivasi intrinsik dan aliran mendukung pertimbangan keterlibatan sebagai kebutuhan psikologis otonomi.

Menilai karakteristik demografis yang berkaitan dengan keterlibatan karyawan memberikan pengetahuan tentang tren demografis dalam angkatan kerja (Buttner, Lowe, & Billings-Harris, 2012). Pemimpin bisnis dapat melibatkan pekerja yang lebih muda dengan

kompensasi uang. Pekerja yang lebih muda meninggalkan organisasi mereka karena kurangnya kompensasi moneter bahkan ketika pekerjaan tersebut sesuai dengan kebutuhan dan keinginan mereka (Butler, Brennan-Ing, Wardamasky, & Ashley, 2014). Milenial tidak mau berkorban pribadi untuk berkarir dan kurang loyal kepada organisasinya (Festing & Schafer, 2014).

Baby Boomers kurang rentan terhadap hadiah uang dan lebih pada proses dan loyalitas kepada organisasi mereka (Sabre, 2013). Pemimpin bisnis dapat melibatkan Baby Boomers dengan memastikan kontrak jangka panjang dan organisasi yang berorientasi pada proses (Sabre, 2013). Milenial lebih cenderung untuk keluar ketika mereka merasa tidak ada kesempatan untuk promosi atau kenaikan gaji dalam organisasi (Hayes, 2015). Oleh karena itu, ketika mempertimbangkan strategi pemecatan atau pelepasan, praktisi sumber daya manusia dapat melayani organisasinya dengan lebih baik dengan memberhentikan Generasi Milenial daripada Baby Boomer (Hayes, 2015).

a. *Employee Engagement* dan Organisasi

Hal-hal terkait organisasi yang dapat menjadi penggerak *employee engagement* adalah budaya organisasi, visi dan nilai yang dianut, brand organisasi. Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi yang memiliki keterbukaan dan sikap *supportive* serta komunikasi yang baik antara rekan kerja. Keadilan dan kepercayaan sebagai nilai organisasi juga memberikan dampak positif bagi terciptanya *employee engagement*. Hal-hal ini akan memberikan persepsi bagi karyawan bahwa mereka mendapat dukungan dari organisasi.

b. *Employee Engagement* dan Kepemimpinan

Engagement dibangun melalui proses, butuh waktu yang panjang serta komitmen yang tinggi dari pemimpin. Untuk itu, dibutuhkan kekonsistenan pemimpin dalam mementoring karyawan. Dalam menciptakan *employee engagement*, pimpinan organisasi diharapkan memiliki beberapa keterampilan. Beberapa diantaranya adalah teknik berkomunikasi, teknik memberikan *feedback* dan teknik penilaian kinerja (McBain, 2007). Hal-hal ini menjadi jalan bagi manajer untuk menciptakan *employee engagement* sehingga secara khusus hal-hal ini disebut sebagai penggerak *employee engagement*.

Pemimpin yang otentik mempengaruhi keterlibatan karyawan (Nicholas & Erakovich, 2013). Menyeimbangkan perspektif moral dengan hubungan interpersonal dapat menciptakan hubungan kepemimpinan-karyawan yang sehat. Keterlibatan karyawan, produk sampingan dari kepemimpinan, ditingkatkan ketika pemimpin memiliki hubungan langsung dengan karyawan (Lowe, 2012). Memastikan keterlibatan kerja dan pemberdayaan memainkan peran penting dalam keterlibatan karyawan (Nicholas & Erakovich, 2013). Kepemimpinan yang efektif memberikan visi dan arah untuk pengembangan karyawan (Souba, 2011). Kemampuan kepemimpinan untuk berkomunikasi secara efektif adalah dasar keterlibatan karyawan (Osborne & Hammoud, 2017).

Fokus utama *employee engagement* adalah penyelarasan karyawan dengan tujuan organisasi dan melampaui apa yang diharapkan (Menguc, Auh, Fisher, & Haddad, 2013). Anitha (2014) menyarankan keterlibatan karyawan mencerminkan dua elemen penting: (a) kesediaan untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi dan (b) karyawan yang positif dan bersemangat yang berada pada keadaan motivasi (Eldor & Harpaz, 2015). Karanges, Johnston, Beatson, dan Lings (2015) mendefinisikan keterlibatan sebagai sejauh mana karyawan bersedia berkomitmen baik secara emosional maupun rasional dalam organisasi mereka, berapa lama mereka bersedia untuk bertahan sebagai hasil dari komitmen tersebut, dan seberapa berdedikasi mereka. untuk pekerjaan mereka.

Keterlibatan karyawan terkait dengan pengalaman psikologis orang-orang yang membentuk proses dan perilaku kerja mereka. Keterlibatan karyawan bersifat multidimensi; karyawan yang terlibat terlibat secara emosional, fisik, dan kognitif dalam pekerjaan sehari-hari

mereka (Eldor & Harpaz, 2015). Organisasi memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan pelatihan yang tepat dan membangun lingkungan tempat kerja yang bermakna; pada gilirannya, karyawan memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Banyak organisasi memandang pentingnya keterlibatan karyawan; Namun, masalah tentang bagaimana meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan tidak dibenarkan (Wang & Chia-Chun, 2013).

c. *Employee Engagement dan Working life*

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Nitisemito, 2008; Sunyoto, 2008).

Ada dua zone lingkungan kerja, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain (Sumarto dan Sugito, 2004). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala macam keadaan yang berbentuk fisik atau berwujud, yang ada di sekitar tempat kerja, meliputi sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak yang mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap tugas yang dibebankan kepadanya (Sedarmayanti, 2009).

Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di dalam perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengenalan diri (Nitisemito, 2000).

Ada tiga kondisi lingkungan kerja yang dapat menciptakan *employee engagement*. Pertama, lingkungan kerja yang memiliki keadilan distributif dan prosedural. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki persepsi bahwa ia mendapat keadilan distributif dan prosedural akan berlaku adil pada organisasi dengan cara membangun ikatan emosi yang lebih dalam pada organisasi. Kedua, lingkungan kerja yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini mempengaruhi karyawan secara psikologis, mereka menganggap bahwa mereka berharga bagi organisasi. Hal ini membuat karyawan akan semakin terikat dengan organisasi. Ketiga, organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga karyawan. Dalam banyak penelitian dijelaskan bahwa ketika konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi, karyawan akan cenderung memutuskan keluar dari pekerjaan. Oleh karena itu manajer harus menjaga keseimbangan keduanya sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaan tidak mengancam kehidupan keluarganya.

Metodologi Penelitian

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan bersifat eksplorasi untuk menemukan faktor atau variabel apa saja yang mempengaruhi *employee engagement* karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul. dengan demikian maka populasi atau obyek penelitian adalah karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul pada semua lini bidang kerja.

Desain sampel yang digunakan adalah *non-probability purposive quota sampling*, yaitu setiap unsur yang terdapat pada populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, bahkan probabilitas anggota tertentu untuk terpilih tidak diketahui (Siregar, 2014:60). Kriteria yang digunakan adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari 2 (dua) tahun. Adapun jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 121 karyawan. Pertimbangan jumlah ini telah memenuhi jumlah sampel untuk penelitian deskriptif, yakni 30 sampel dan tidak terlalu sedikit dari jumlah populasi yang sebanyak 220 karyawan yang jika digunakan *df (degree of freedom)* 5% maka jumlah sampel yang seharusnya digunakan adalah lebih kurang 209 sampel.

Penelitian menggunakan data primer sebagai data utama yang diambil dari penyebaran angket penelitian sejumlah 18 kuesioner dalam lima skala Likert. Dengan bobot jawaban (1) untuk kriteria jawaban Sangat Tidak Setuju/STS; (2) Tidak Setuju/TS; (3) Kurang Setuju/ks; (4) Setuju/S; dan (5) Sangat Setuju/ST.

Ada satu variabel yang akan diukur dalam penelitian ini, yaitu aspek *employee engagement* atau keterikatan kerja karyawan. Oleh sebab penelitian ini merupakan penelitian deskriptif maka tidak ada pengukuran hubungan antar variabel, akan tetapi pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah ukuran komitmen atau kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan dalam tinjauan perilaku Islami.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijabarkan dalam definisi dan konstraknya sebagaimana Tabel 1. di bawah ini:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi Operasional
1	Employee engagement	Diukur dengan instrumen yang dikembangkan berdasarkan deskripsi Karanges, Johnston, Beatson dan Lings (2015). Instrumen berisi 18 butir pertanyaan yang mengukur komitmen karyawan terhadap perusahaan, khususnya keterikatan kerjanya. <i>Employee engagement</i> merupakan perilaku individual dalam organisasi yang beretika Islami, yang wajib dilakukan oleh karyawan RSU PKU Muhammadiyah yang nota bene merupakan Rumah Sakit Islam agar setiap kerja yang dilakukan karyawan bernilai ibadah dan menjadi amal shaleh.

2. Teknik Analisis

Ada tiga kriteria analisis data dalam penelitian ini, yaitu:

- Analisis data deskriptif. Analisis deskriptif melalui pendekatan digunakan dalam menyimpulkan data mentah dalam jumlah yang besar sehingga hasilnya dapat difafsirkan. Mengelompokkan, atau memisahkan komponen atau bagian yang relevan dari keseluruhan data, juga merupakan salah satu bentuk analisis untuk menjadikan data mudah dikelola. Jenis analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah: (1) menghitung jumlah responden dan persentasenya untuk informasi karakteristik responden; dan (2) menghitung *range scoring* jawaban kuesioner (instrumen) penelitian.
- Uji Instrumen Penelitian. Ada dua uji instrumen dalam penelitian ini, yakni Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.
 - Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2010:211). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu instrumen penelitian mengukur dengan benar apa yang akan diukur. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan pendekatan mencari nilai *r-product moment* melalui korelasi bivariat *Pearson*. Hasil perhitungan r_{hitung} dibandingkan

dengan r_{tabel} dengan taraf kesalahan 5%. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau signifikansi (p) < 0.05 maka instrumen dinyatakan valid. Dalam penelitian ini digunakan nilai signifikansi (p) < 0.05 untuk menyatakan kevalidan instrumen.

- 2) Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kemantapan atau kekonsistenan suatu instrumen penelitian mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penelitian ini Uji Reliabilitas instrumen digunakan melalui pendekatan mencari nilai *Cronbach alpha*. Penilaian reliabilitas dalam penelitian ini digunakan standar $\alpha > 0.6$ jika hasil analisis statistik < 0.6 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

c. Uji Multi Dimention Reduction (MDR).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis faktor, yaitu sebuah teknik yang digunakan untuk mengombinasikan pertanyaan atau variabel yang dapat menciptakan faktor baru serta mengombinasikan sasaran untuk menciptakan kelompok baru secara berturut-turut. Dibentuk dari teknik *analysis of interdependence* karena mereka menganalisa *interdependence* dari pertanyaan, variabel atau sasaran. Tujuan analisis faktor adalah menghasilkan pemahaman yang mendasari struktur pertanyaan, variabel, sasaran dan mengombinasikan ke dalam variabel atau kelompok. Dua hal yang perlu dipertahankan dari analisis faktor. Pertama Tujuan, memiliki dua fungsi utama yaitu mengidentifikasi dasar konstruk (variabel yang terbentuk dari indikator yang telah dikelompokkan) dalam data dan penyederhanaan untuk mengurangi jumlah variabel suatu set yang dapat dikendalikan.

Kedua Metodologi, prosedur analisis faktor dalam penerapan menggunakan *principal component* dan *common factor analysis*. *Principal component* merupakan sasaran yang meringkas informasi dalam sejumlah variabel yang besar ke dalam beberapa faktor. Secara konseptual *principal component* didasarkan pada total informasi dalam setiap variabel. Secara normal *principal component analysis* merupakan tahap pertama dalam factor analysis dan akan digambarkan dari *geometric perspective* dalam konteks suatu sampel.

Alasan membentuk *factor analysis* pada data adalah untuk memperoleh pandangan dari kelompok variabel yang muncul dan dapat dilakukan dengan memilih satu, dua atau lebih input variabel untuk mewakili setiap faktor dan mengganti input variabel awal dengan *factor score*. Secara garis besar, tahapan pada analisis faktor adalah sebagai berikut:

- (1) Memilih variabel yang layak dimasukkan dalam analisis faktor. Sebab analisis faktor berupaya mengelompokkan sejumlah variabel, maka seharusnya ada korelasi yang cukup kuat di antara variabel, sehingga akan terjadi pengelompokkan. Jika sebuah variabel atau lebih berkorelasi lemah dengan variabel lain maka variabel tersebut akan dikeluarkan dari analisis faktor. Alat seperti MSA atau *Barlett's test* dapat digunakan untuk keperluan ini.
- (2) Setelah sejumlah variabel terpilih, maka dilakukan ekstraksi variabel tersebut hingga menjadi satu atau beberapa faktor. Beberapa metode pencarian faktor yang sering digunakan adalah *Principal Component* dan *Maximum Likelihood*.
- (3) Faktor yang terbentuk pada banyak kasus, kurang menggambarkan perbedaan di antara faktor-faktor yang ada. Hal tersebut dapat mengganggu analisis karena justru sebuah faktor harus berbeda secara nyata dengan faktor lain. Untuk itu, jika isi faktor masih diragukan, maka dapat dilakukan proses rotasi untuk memperjelas apakah faktor yang terbentuk sudah secara signifikan berbeda dengan faktor lain.

- (4) Interpretasi penamaan faktor. Setelah faktor benar-benar sudah terbentuk, maka proses dilanjutkan dengan menamakan faktor yang ada dan dilakukan langkah validasi hasil faktor. Seluruh analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *software* SPSS Versi 21 terhadap data skoring penelitian.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

a. Karakteristik Responden Penelitian

Data dari 121 responden atas pilihan jawaban yang telah disediakan dalam angket/kuesioner diperoleh informasi terkait karakter responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik Gender atau jenis kelamin responden: 42,15% adalah laki-laki dan 57,85% perempuan.
- 2) Karakteristik Usia responden: 23,2% berusia 20-30 tahun; 43,8% berusia >30-40 tahun; 18,2% berusia >40-50 tahun; dan 14,8% berusia >50 tahun.
- 3) Karakteristik Pendidikan responden: 53,7% Diploma, 25,9% Sarjana, dan 12,4% SMA/SMK sederajat.
- 4) Karakteristik Masa Kerja responden: 53,7% memiliki masa kerja .3-7 tahun, 25,7% dengan masa kerja >7 tahun, dan 12,4% dengan masa kerja 1-3 tahun.
- 5) Karakteristik Posisi Kerja responden: 26,4% Staf Administrasi, 47,9% Staf Tenaga Kesehatan, 9,9% Staf Rekam Medik; 7,4% Staf Gizi, dan 8,4% Staf Sekuriti.
- 6) Karakteristik Pendapatan responden: 12,4% karyawan berpenghasilan 1-3 juta; dan 87,6% karyawan berpenghasilan >3-5 juta.

b. Karakteristik Dimensi Instrumen Penelitian

Karakteristik dimensi instrumen penelitian diperoleh dari skor pilihan jawaban responden terhadap 18 pertanyaan terkait *employee engagement* karyawan pada pekerjaan dan perusahaan atau kelembagaan RSU PKU Muhammadiyah. Analisis dilakukan melalui pendekatan rumus matematika *range*. Hasil analisis memperoleh karakteristik dimensi/variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Karakter Dimensi/Variabel Penelitian

No.	Kode Pertanyaan/Indikator	Skor					Nilai Skor	Ket.
		STS 1	TS 2	R 3	S 4	SS 5		
1	Rumah sakit ini merupakan amal usaha Muhammadiyah	-	-	2	2 8	9 1	573	Sangat Tinggi
2	Saya sadar sepenuhnya bahwa kerja yang saya lakukan di rumah sakit ini merupakan bagian dari dakwah Muhammadiyah	-	-	-	4 1	8 0	564	Sangat Tinggi
3	Saya mengetahui apa yang diharapkan oleh pekerjaan yang diamahkan rumah sakit kepada saya	-	-	7	7 1	4 3	520	Sangat Tinggi
4	Rumah sakit memfasilitasi bahan dan peralatan yang saya perlukan untuk melakukan pekerjaan	-	-	6	7 1	4 4	522	Sangat Tinggi
5	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan kerja terbaik (<i>ahsana amalan</i>) setiap hari	-	-	2	7 8	4 1	523	Sangat Tinggi
6	Pimpinan memberi penghargaan atas	2	2	1	6 4	4	502	Tinggi

	pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan benar oleh karyawan			3	3	1		
7	Pimpinan memiliki perhatian yang baik terhadap seluruh karyawan secara pribadi	2	4	3 9	5 4	2 2	451	Tinggi
8	Pimpinan senantiasa memotivasi dan memberi kesempatan seluruh karyawan untuk berkembang	-	-	4	7 2	4 5	525	Sangat tinggi
9	Rumah sakit senantiasa memperhitungkan dan memperhatikan pendapat karyawan	-	1	1 0	9 5	1 5	487	Tinggi
10	Saya merasa bahwa hasil pekerjaan saya memberi kontribusi bagi pencapaian visi rumah sakit	-	-	4	9 2	2 5	505	Tinggi
11	Saya mengedepankan kualitas kerja disamping kuantitas kerja yang memang harus diselesaikan	-	2	8	7 1	4 0	512	Sangat tinggi
12	Saya memiliki sahabat dan patner kerja yang baik di bagian kerja saya	-	-	5	7 5	4 1	520	Sangat tinggi
13	Pimpinan dan rekan kerja saya selalu mengajar membicarakan laporan kemajuan kerja pada setiap akhir tugas	-	-	1 3	7 7	3 1	502	Tinggi
14	Pada setiap akhir tahun dan atau even tertentu rumah sakit selalu menyelenggara-kan family gathering	-	-	6	6 7	4 8	521	Sangat tinggi
15	Saya selalu berdo'a sebelum dan setelah selesai bekerja	-	-	-	6 0	6 1	545	Sangat tinggi
16	Saya merasa puas dengan pembinaan karakter dan keislaman yang diberikam oleh rumah sakit	-	-	2	8 4	2 5	467	Tinggi
17	Sistem insentif yang diterapkan rumah sakit adil oleh karenanya saya merasa puas	-	2	1 7	7 7	3 8	553	Sangat tinggi
18	Rekan kerja dan suasana kerja di rumah sakit ini membuat saya betah bekerja	-	8	6	7 7	3 0	492	Tinggi
Rata-rata skor penilaian faktor-faktor <i>employee engagement</i>							515.8	Sangat tinggi

Berdasarkan olah data deskriptif frekuensi diperoleh skor penilaian faktor-faktor *employee engagement* seperti tabel diatas terdapat delapan faktor yang memiliki penilaian di bawah nilai rata-rata (ekspektasi), yakni butir kuesioner: ke-6 (502), ke-7 (451), ke-9 (487), ke-10 (505), ke-11 (512), ke-13 (502), ke-16 (467), dan ke-18 (492). Untuk selanjutnya meskipun terindikasi dalam interpretasi “tinggi” dan “sangat tinggi” akan tetapi kedelapan faktor tersebut perlu mendapat perhatian jika manajemen RS PKU Muhammadiyah Bantul menghendaki penguatan.

Faktor tertinggi ada pada faktor-1, yakni pernyataan “Rumah sakit ini merupakan amal usaha Muhammadiyah” suatu pengakuan akan organisasi atau perusahaan yang menaungi. Hal ini penting sehingga karyawan harus tahu bahwa rumah sakit ini menjadi bagian dari dakwah persyarikatan Muhammadiyah. Jika kinerja karyawan jelek dan membawa pengaruh pada kinerja rumah sakit maka Muhammadiyah akan terkena dampak buruknya.

c. Uji Instrumen

Uji Validitas instrumen menggunakan pendekatan statistika korelasi bivariat *Pearson* memperoleh nilai r terkecil pada instrumen ke-5 dengan koefisien korelasi sebesar 0.337 dan signifikansi 0.000; dan nilai r tertinggi pada instrumen ke-13 dengan koefisien korelasi sebesar 0.857 dan signifikansi 0.000. Dengan demikian seluruh instrumen valid.

Uji Reliabilitas instrumen menggunakan pendekatan statistik Scale memperoleh total alpha sebesar 0.924 sementara alpha per instrumen, terkecil pada instrumen ke-5 dengan α sebesar 0.914 dan tertinggi pada instrumen ke-13 dengan α sebesar 0.926. Artinya bahwa seluruh instrumen reliabel.

d. Analisis Faktor**1) Uji Kelayakan Variabel dan Faktorial**

Hasil uji kelayakan variabel untuk diolah dengan menggunakan pendekatan KMO Barlett's test. Hasil uji mendapatkan KMO-MSA sebesar 0.858 yang lebih besar dari 0.5 dengan signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel atau faktor layak untuk diolah untuk pemfaktoran lebih lanjut.

Factoring dilakukan untuk menyaring faktor-faktor atau variabel-variabel yang layak dan yang tidak layak. *Anti Image Correlation* pada *Anti Image Matrics* memilih 18 buah variabel yang layak diuji. Hasil analisis dalam penelitian ini memperoleh variabel beranda 'a' adalah besaran MSA (*Measure Of Adequacy*) dengan nilai "a" terkecil pada instrumen ke-5 sebesar 0.659 dan terbesar pada instrumen ke-13 sebesar 0.948.

2) Memproses Rotasi

Rotasi faktor digunakan untuk memperjelas signifikasi faktor yang sudah terbentuk. Ada 18 variabel yang dimasukkan dalam analisis faktor dengan masing-masing memiliki satu varian. Hasil analisis menunjukkan lima faktor dari hasil reduksi 18 variabel sebagai hasil optimal sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 3. Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.489	47.160	47.160
2	2.454	13.633	60.794
3	1.447	8.037	68.831
4	1.085	6.028	74.859

Dari data tabel di atas dapat diketahui akumulasi varian ke-empat faktor atau dimensi yaitu 74,859% dari variabilitas ke-18 variabel asli. Pada ke-empat faktor yang terbentuk semuanya memiliki angka *eigenvalues* di atas satu (1) dan jika ditambah satu faktor menjadi lima (5), maka *eigenvalues*-nya menjadi di bawah satu (0.792), sehingga penambahan faktor dihentikan. Dari hasil analisis ini berarti pengelompokan faktor sejumlah maksimal empat faktor, artinya bisa juga kurang dari empat, misal tiga atau dua.

3) Interpretasi Hasil

Interpretasi dipermudah dengan mengenali atau mengidentifikasi variabel yang muatannya (*loadingnya*) besar pada faktor yang sama. Setiap variabel diinterpretasikan

berdasarkan *highloading* pada faktor yang sama dan dikelompokkan dalam satu faktor sendiri. Setiap faktor memiliki kumpulan *highloading* sehingga ditemukan lima faktor yang teridentifikasi berkorelasi kuat.

Rotated Component matrik menunjukkan distribusi 18 variabel terseleksi ke dalam empat kelompok faktor sebagai berikut:

Tabel 4. Komponen Faktor-Faktor *Employee Engagement*

Dimensi / Faktor-faktor	Component			
	1	2	3	4
Rumah sakit sebagai amal usaha Muhammadiyah	.549	-.333	.297	.588
Kerja bagian dari dakwah	.581	-.390	.475	.307
Tahu yang diharapkan oleh pekerjaan	.634	-.184	.305	-.481
Rumah sakit menyediakan bahan dan fasilitas untuk bekerja	.358	.815	.245	.071
Kesempatan untuk melakukan kerja terbaik	.307	.637	.371	-.193
Pimpinan memberi reward karyawan yang benar dan baik kerjanya	.588	.463	-.180	.438
Pimpinan memiliki perhatian yang sama pada seluruh karyawan	.673	-.246	-.324	-.108
Pimpinan memotivasi dan memberi kesempatan berkembang karyawan	.349	.813	.139	-.017
Rumah sakit memperhatikan masukan dari karyawan	.731	.132	-.463	.156
Perasaan hasil kerja mengontribusi perwujudan visi rumah sakit	.737	-.140	-.132	.020
Komitmen terhadap kualitas dan kuantitas kerja	.818	-.013	-.093	-.003
Memiliki sahabat dan partner kerja yang baik	.870	-.029	.073	-.045
Pimpinan dan rekan kerja mengajak membicarakan laporan kemajuan kerja	.864	.032	-.108	-.043
<i>Family gathering</i> tahunan	.795	-.191	.064	-.148
Berdo'a sebelum dan setelah kerja	.663	-.269	.503	-.086
Puas dengan pembinaan karakter dan keislaman dari rumah sakit	.805	-.015	.023	.088
Sistem intensif yang adil dan memuaskan	.792	.038	-.392	-.025
Rekan kerja dan suasana kerja rumah sakit membuat karyawan betah kerja	.842	-.028	-.128	-.318

Keempat faktor atau variabel benar-benar berbeda dalam bentuk variabelnya. Variabel-variabel yang berkorelasi kuat (nilai faktor loading yang besar) dengan faktor tertentu akan memberikan inspirasi nama faktor yang berangkutan.

Kelompok Faktor-1 terdapat 14 variabel yang memiliki muatan (loading) lebih tinggi dari faktor-2, faktor-3, dan faktor-4. Selanjutnya untuk menginspirasi pemberian nama

faktor, dari ke 14 faktor yang ada, lima di antaranya memiliki loading lebih besar dari 0.8, yaitu: (a) Karyawan mengedepankan kualitas kerja disamping kuantitas kerja yang memang harus diselesaikan (0.818); (b) Setiap karyawan memiliki sahabat dan partner kerja yang baik di bagian kerjanya (0.870); (c) Pimpinan dan rekan kerja selalu mengajak membicarakan laporan kemajuan kerja pada setiap akhir tugas (0.864); (d) Karyawan merasa puas dengan pembinaan karakter dan keislaman yang diberikan rumah sakit (0.805); (e) Rekan kerja dan suasana kerja di rumah sakit membuat karyawan betah bekerja (0.842).

Pada kelompok Faktor-2 terdapat tiga variabel yang memiliki muatan (loading) terbesar di antara faktor-1, faktor-3, dan faktor-4, yaitu: (a) Rumah sakit memfasilitasi bahan dan peralatan yang perlukan karyawan untuk bekerja (0.815); (b) Karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan kerja terbaik (ahsana amalan) setiap hari (0.637); (c) Pimpinan senantiasa memotivasi dan memberi kesempatan seluruh karyawan untuk berkembang (0.813).

Pada kelompok Faktor-3 seluruh variabel memiliki muatan (loading) yang lebih kecil dibanding pada faktor-1, faktor-2, dan faktor-4. Oleh karenanya tidak ada penamaan untuk kelompok Faktor-3.

Pada kelompok Faktor-4 terdapat satu variabel yang memiliki loading lebih besar dari faktor-1, faktor-2, dan faktor-3, yaitu: Rumah sakit ini merupakan amal usaha Muhammadiyah (0.588). Pernyataan faktor ini merupakan bentuk kesadaran bahwa RS PKU Muhammadiyah Bantul adalah milik persyarikatan Muhammadiyah, yang berarti seluruh karyawan yang berhimpun di dalamnya harus mau dan mampu mendukung organisasi Muhammadiyah sebagai gerakan dakwah amar makruf nahi mungkar yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat Islam yang sebenar-benarnya di Negara Kesatuan Republik Indonesia ini.

Dari analisis faktor di atas, dari empat faktor yang memiliki *eigenvalue* tetapi satu faktor, yakni faktor-3 ternyata tidak ada satupun variabel yang memiliki nilai terbesar, sehingga untuk penelitian ini faktor *employee engagement* karyawan RS PKU Muhammadiyah Bantul hanya direduksi dalam tiga faktor.

4) Penamaan Faktor

Sebagaimana analisis dalam Tabel 5.13. di atas, bahwa ke tiga faktor-faktor sebelumnya betul-betul berbeda dalam bentuk variabelnya. Dari variabel-variabel yang memiliki korelasi kuat, dilihat dari besarnya *loading*, bisa dan biasa dijadikan rujukan untuk memberikan inspirasi nama faktor yang bersangkutan. Hasil inspirasi ini kemudian dituangkan dalam bentuk kata yang menjadi nama faktor terkait.

Pada Faktor-1 loading terkuat adalah variabel ke-12, yakni "Saya memiliki sahabat dan partner kerja yang baik di bagian kerja saya" dengan besar *loading* 0.870. Terkait rekan kerja pada suatu organisasi bisa dinyatakan sebagai unsur "budaya organisasi" atau faktor organisasi. Di mana hal-hal terkait organisasi yang dapat menjadi penggerak *employee engagement* adalah budaya organisasi, visi dan nilai yang dianut, brand organisasi. Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi yang memiliki keterbukaan dan sikap *supportive* serta komunikasi yang baik antara rekan kerja. Keadilan dan kepercayaan sebagai nilai organisasi juga memberikan dampak positif bagi terciptanya *employee engagement*. Hal-hal tersebut memberikan persepsi bagi karyawan bahwa mereka mendapat dukungan dari organisasi.

Pada Faktor-2 loading terbesar (*highloading*) terdapat pada variabel atau pernyataan ke- 4 dengan besaran loading 0.815, yakni: "Rumah sakit ini memfasilitasi bahan dan peralatan kerja karyawan". Terkait dengan penyediaan bahan dan fasilitas kerja bagi karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dinyatakan sebagai faktor manajemen.

Aspek *engagement* karyawan dapat dibangun melalui proses, butuh waktu yang panjang serta komitmen yang tinggi dari pemimpin. Untuk itu, dibutuhkan konsistensi pimpinan dalam mentoring karyawan. Dalam menciptakan *employee engagement*, pimpinan organisasi diharapkan memiliki beberapa keterampilan, diantaranya adalah teknik berkomunikasi, teknik memberikan *feedback* dan teknik penilaian kinerja. Memfasilitasi bahan dan peralatan kerja merupakan bagian dari aspek tersebut.

Sebagai Faktor-3 yang merupakan komponen keempat dari hasil analisis reduksi hanya ada satu variabel, yaitu pernyataan: "Rumah sakit ini merupakan amal usaha persyarikatan Muhammadiyah" dengan loading sebesar 0.588. Sebagaimana ulasan sebelumnya bahwa pernyataan tersebut merupakan bentuk kesadaran (*awarness*) karyawan bahwa mereka bekerja di lingkungan persyarikatan Muhammadiyah. oleh karenanya penamaan yang tepat untuk Faktor-3 ini adalah lingkungan kerja atau faktor work life.

Tabel 5. Nama-nama Faktor *Employee Engagement*
Karyawan RS PKU Muhammadiyah Bantul

Faktor	Nama Faktor
1	Organisasi
2	Manajemen dan kepemimpinan
3	Kondisi lingkungan kerja

2. Pembahasan

Employee engagement merupakan sikap karyawan terkait komitmennya terhadap pekerjaan dan perusahaan. Secara teoritis, sikap itu terbentuk atas tiga komponen, yakni kognitif, afektif, dan perilaku. Komponen kognitif, berisi hal-hal yang dipikirkan karyawan tentang perusahaan tempat mereka bekerja. Dari komponen ini dapat dilihat apakah karyawan dan perusahaan memiliki kecocokan level pemikiran, artinya apakah karyawan mempercayai tujuan organisasi serta mendukung nilai-nilai yang dianut perusahaan.

Adapun komponen Afektif, merupakan hal-hal yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan, yang memperlihatkan ikatan emosional antara karyawan dan perusahaannya, seperti rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Sementara komponen Perilaku merujuk pada dua hal, yaitu (i) apakah seorang karyawan berusaha maksimal dalam bekerja, dan (ii) apakah karyawan tersebut bersedia bertahan dalam perusahaan.

Implementasi komponen perilaku pada *employee engagement* adalah keterikatan kerja, yang menurut Nabila Rahma Aidina dan Unika Prihatsanti (2017) merupakan kemampuan karyawan yang bersifat positif yang ditandai dengan curahan energi secara fisik dan mental dalam bekerja serta adanya keterlibatan yang kuat dan penuh konsentrasi dalam bekerja. Komponen ini sangat berhubungan dengan kepercayaan karyawan terhadap pemimpin di mana kepercayaan yang dimiliki karyawan terhadap pemimpin didasarkan keyakinan bahwa pemimpin tersebut berkompeten, integritas, konsisten, loyalitas dan terbuka.

Dalam penelitian berjudul “Hubungan antara Kepercayaan Terhadap Pemimpin dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. Telkom Witel Semarang” kedua peneliti menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja karyawan. Kepercayaan terhadap pemimpin memberikan sumbangan efektif sebesar 30 % terhadap keterikatan kerja karyawan. Temuan penelitian tersebut memperkuat hasil temuan penelitian ini bahwa faktor perilaku karyawan dan pimpinan ditentukan oleh manajemen dan kepemimpinan menjadi faktor bagi employee engagement.

Penelitian yang hampir serupa dengan penelitian ini dilakukan oleh Lia Anggraeni, Endang Siti Astuti, dan Arik Prasaja (2016) yang meneliti “Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement Generasi Y” yang mengam-bil kasus pada karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk. Surabaya. Penelitian mereka menemukan bahwa Budaya organisasi yang meliputi: reward, dan personal resources berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel employee engagement. Penelitian tersebut juga menguatkan temuan penelitian ini bahwa faktor Organisasi menjadi bagian dari employee engagement yang signifikan.

Menurut Desi Rusliani dan Anggun Resdasari Prasetyo (2017) bahwa Organisasi dengan iklim organisasi atau kondisi lingkungan kerja (work life) dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan dan produktivitas karyawan, serta kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan keterikatan kerja dalam diri karyawan. Hal itu dinyatakan kedua peneliti setelah penelitian mereka tentang “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Keterikatan kerja” pada karyawan PT. Angsara Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang. Penelitian mereka menemukan bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi akan semakin rendah keterikatan kerja karyawan. Di mana iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 61,8% pada keterikatan kerja. Temuan penelitian mereka dalam hubungannya dengan penelitian ini berarti memperkuat bahwa iklim organisasi atau kondisi lingkungan kerja (work life) merupakan faktor employee engagement yang cukup signifikan pula. Bahkan mereka meyakinkan bahwa kontribusi kondisi lingkungan kerja terhadap employee engagement adalah 61,8%.

Hasil temuan utama dalam penelitian ini adalah adanya tiga faktor sebagai komponen utama employee engagement, yaitu: Organisasi, Manajemen dan Kepemimpinan, dan Kondisi lingkungan kerja (work life). Konsep employee engagement sendiri merupakan pengembangan dari konsep pemahaman perilaku individu dalam organisasi. Dalam organisasi, terdapat tiga hal yang mempengaruhi perilaku individu dan prestasi (Gibson, Ivancevich, Donnely: Organization Behaviour) yaitu: variabel individu berupa kemampuan dan keterampilan; variabel keorganisasian; dan variabel psikologis berupa persepsi, sikap dan perilaku. Employee engagement termasuk dalam variabel psikologis, seperti komponen pembentuk sikap.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan sebagaimana bab sebelumnya, dapat disimpulkan:

1. Analisis reduksi mendapatkan besaran *eigenvalues* > 1 difaktorialkan menjadi empat komponen: Komponen-1 (8.489), Komponen-2 (2.454), Komponen-3 (1.447), dan Komponen-4 (1.085). Jumlah akumulatif dari keempat komponen adalah 74,859%.

2. Dari temuan empat komponen dalam analisis reduksinya ditemukan adanya empat komponen faktor, yaitu:
 - a. Komponen-1 terdapat 14 variabel pendukung faktor dengan *loading* terbesar 0.870 yang mengindikasikan faktor Organisasi sebagai faktor paling berpengaruh pertama terhadap *employee engagement* pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Bantul.
 - b. Komponen-2 terdapat tiga variabel pendukung faktor dengan *loading* terbesar 0.815 yang mengindikasikan faktor Manajemen dan Kepemimpinan sebagai faktor paling berpengaruh kedua terhadap *employee engagement* pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Bantul.
 - c. Komponen-2 terdapat satu variabel pendukung faktor dengan *loading* terbesar 0.588 yang mengindikasikan faktor kondisi lingkungan kerja sebagai faktor paling berpengaruh ketiga terhadap *employee engagement* pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Bantul.
3. Dari hasil analisis sebagaimana Kesimpulan ke-2 di atas, bahwa tiga faktor dengan *highloading* terbesar diberi penamaan: (a) Faktor Organisasi, (b) Faktor Manajemen dan kepemimpinan, (c) Faktor *Working-life* atau lingkungan kerja.
4. Hasil temuan tiga faktor yang berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Bantul tersebut memperoleh penguatan dari hasil tiga penelitian terdahulu. Sehingga penulis menyatakan temuan ini sah adanya.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abd. Rasyid Syamsuri. (2018). *Analisis Budaya Kaizen dan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan)*. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, Vol 9, No 2 Juli 2018.
- Ahmad, Saufi, Roselina. (2013). *Quality of Work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment between the Public and Private Sector in Malaysia*. Journal Asian Social Science. Vol. 9. No. 7. P: 276
- Aisha, Akbar. (2014). *Job Involvement-Predictor of Job Satisfaction and Job Performance-Evidence from Pakistan University of Haripur Pakistan*. World Applied Sciences Journal 30. Vol. 8. No. 2. P: 11
- Aisha, Khanam. (2015). *Organizational Commitment Of Employees In Relation To Job Involvement And Job Satisfaction*. International Journal in Management and Social Science Vol. 3. No. 1. P: 232
- Arisandi Tri Hardiansyah, Aisyah Amelia, dan Mila Santika. (2018). Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalan. Jurnal Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober 2018.
- Baron, R. M., and Kenny, D. A. 1986. *The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations*. Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 6. Pp: 1173-1182.
- Duddy Roesmana Donna. (2012). *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Penggunaan Lembaga Bank Syariah: Studi Di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Kawistra Volume 2 Nomoer 3, 22 Desember 2012: 225-328.

- Eliza Meiyani dan Aditya Halim Perdana Kusuma Putra. (2019). *The Relationship Between Islamic Leadership on Employee Engagement*. Journal of Distribution Science 17-5 (2019) 19-28. <http://dx.doi.org/10.15722/jds.17.05.201905.19>
- Griffin. 2004. *Komitmen Organisasi*, Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, Robert, dan Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku Manajemen Organisasi*, Penerjemah Gania Gina. Edisi ketujuh Jakarta : Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khadijah dan Megawati. (2020). *Pengaruh Calling Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada Pegawai Generasi Milenial Kantor Imigrasi Kelas I Tpi Banda Aceh*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 5, No. 4, 2020 November: 702-714 <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Luthans, F. 2006. *Organization Behavior (Perilaku Organisasi)*. Yuwono, VA, Penerjemah. Yogyakarta : ANDI. Terjemahan dari : The McGraw-Hill Companies.
- Miftah, T. (2010). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Md. Aftab Uddin, Monowar Mahmood, and Luo Fan. (2017). *Why individual employee engagement matters for team performance? Mediating effects of employee commitment and organizational citizenship behaviour*. Team Performance Management: An International Journal Vol. 25 No. 1/2, 2019 pp. 47-68 © Emerald Publishing Limited 1352-7592 DOI 10.1108/TPM-12-2017-0078
- Muhammad Ramaditya dan Gabriel Nazzario. (2020). *Faktor Faktor Yang Memberikan Implikasi Terhadap Keterikatan Pekerja*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol. 5, No 2, Maret – Juni, 2020: 61-72
- Putu Ratih Puspita Adi dan Komang Rahayu Indrawati. (2019). *Perbedaan Keterikatan Kerja berdasarkan Generasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Berkonsep THK ditinjau dari Etos Kerja*. Jurnal Psikologi Udayana Edisi Khusus Kesehatan Mental, 46-57
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P, Timothy, A.J. (2008). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Angelica D, penerjemah. Jakarta : Salemba Empat. Terjemahan dari: Pearson Education.
- Robbins S.P & Judge, T.A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Schrita Osborne and Mohamad S. Hammoud. (2017). *Effective Employee Engagement in the Workplace*. International Journal of Applied Management and Technology 2017, Volume 16, Issue 1, Pages 50–67 ©Walden University, LLC, Minneapolis, MN DOI:10.5590/IJAMT.2017.16.1.04
- Sebastianus Alexander Septiadi, Desak Ketut Sintaasih, dan I Made Artha Wibawa. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 6.8 (2017):3103-3132

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. cetakan kelima. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Combine, R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tzvetana Stoyanova dan Ivaylo Iliev. (2017). *Employee engagement factor for organizational excellence*. International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research (IJBESAR). Eastern Macedonia and Thrace Institute of Technology. Kavala. Vol. 10, Iss. 1, pp. 23-29
- Tri Maryani. (2018). *Kontribusi Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan*. Jurnal Ilmiah Psikologi Volume 11 No.1, Juni 2018.
- Wibowo, S. E. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.