

BAB II

KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS

1.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

2.1.1.1 Definisi Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya Sedangkan **Kurniawati (2014)** berpendapat bahwa *work engagement* merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total, baik fisik, kognitif, afektif, dan emosional.

Andrian Noviardy (2020) juga mengemukakan pendapat bahwa para karyawan akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Para karyawan yang *engaged* peduli dengan masa depan perusahaan dan mereka rela untuk menginvestasikan karya terbaiknya untuk kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja.

Upik Sri Sulistyawati (2020) menyatakan bahwa:

“Employee Engagement is an employee's attitude and behavior at work by expressing himself in totality both physically, cognitively, affective, and emotionally.”

Pengertian diatas dapat diartikan: Keterikatan karyawan adalah sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara totalitas baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional.

Solomon Markos (2010) mengemukakan pendapat bahwa :

“Engaged employees are emotionally attached to their organization and highly involved in their job with a great enthusiasm for the success of their employer, going extra mile beyond the employment contractual agreement.”

Pengertian diatas diartikan: Karyawan yang terlibat terikat secara emosional dengan organisasi mereka dan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka dengan antusiasme yang besar untuk kesuksesan perusahaan mereka, bekerja lebih keras melampaui perjanjian kontrak kerja.

Vipul Saxena (2015) berpendapat juga bahwa:

“Employee engagement is an essential activity to achieve organisational goal.”

Pengertian diatas diartikan: Keterikatan karyawan adalah aktivitas penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa uraian para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan keterlibatan seorang karyawan, dengan rasa antusias yang tinggi untuk kesuksesan pimpinan atau perusahaan mereka.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)

Menurut **Agnes Wahyu Handoyo (2017)** faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*) :

1. *Work Environment* (lingkungan kerja),
2. *Leadership* (kepemimpinan),
3. *Team and Co-worker* (tim dan hubungan rekan kerja),

4. *Training and Career Development* (pelatihan dan pengembangan karir),
5. *Compensation* (kompensasi),
6. *Organizational Policies, procedures, structures and systems* (kebijakan organisasi, prosedur, struktur, dan sistem),
7. *Workplace well-being* (kesejahteraan kerja)

2.1.1.3 Dimensi Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)

Menurut **Nabilah Ramadhan (2014)** terdapat beberapa dimensi yaitu :

- a. Kepemimpinan dan Nilai-nilai
- b. Penghargaan dan Kompensasi
- c. Pengembangan dan Peluang Masa Depan
- d. Keseimbangan Kerja
- e. Kualitas Pekerjaan
- f. Lingkungan Pekerjaan.

2.1.1.4 Tabel Indikator Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)

Berikut adalah tabel indikator menurut para ahli:

Tabel 2. 1 Indikator Employee Engagement

No	Judul	Indikator
1.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit.	Kekuatan (<i>Vigor</i>) Dedikasi (<i>Dedication</i>) Penyerapan (<i>Absorption</i>) Andrian Noviardy (2020)
2.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya	Vigor (semangat) Dedication (dedikasi) Absorption (absorpsi) Siswono (2016:2)

Dari beberapa indikator diatas, penulis mengambil indikator menurut

Andrian Noviardy (2020) yang dibagi menjadi 3 indikator :

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.

1.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasi

Robbins, Stephen & Judge (2014) mengemukakan pendapat bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Sedangkan menurut **Eddy M. Sutanto (2015)** komitmen organisasional didefinisikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

McEnroe – Petite et al., (2018) juga berpendapat bahwa komitmen organisasi secara luas didefinisikan sebagai hubungan emosional individu yang kuat dengan organisasi.

M Rameshkumar (2020) berpendapat bahwa :*“Organizational commitment is the conviction and reception of the statements and policies of the organization they belong with the desirability by the employee to be associated with that organization.”*

Pengertian diatas diartikan: Komitmen organisasi adalah keyakinan dan penerimaan pernyataan dan kebijakan organisasi yang mereka miliki dengan keinginan karyawan untuk dikaitkan dengan organisasi itu. Sedangkan menurut **Jafri and Lhamo, (2013)** berpendapat bahwa:

“Employees who are committed to their organization are more likely to be better performers than the less committed employees as they exert more effort on behalf of the organization towards its success and strive to achieve its goals and missions.”

Pengertian diatas diartikan: Karyawan yang berkomitmen pada organisasinya cenderung berkinerja lebih baik daripada karyawan yang kurang berkomitmen karena mereka mengerahkan lebih banyak upaya atas nama organisasi menuju kesuksesannya dan berusaha keras untuk mencapai tujuan dan misinya.

Dan **Nicolas Bragas Agung Santoso (2020)** berpendapat juga bahwa:

“Organizational commitment is a condition where employees care for the organization and intend to maintain their membership and the goals of the organization”

Pengertian diatas diartikan: Komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana karyawan peduli terhadap organisasi dan berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dan tujuan organisasi.

Dari penjelasan beberapa ahli, penulis menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasinya dan lebih cenderung berkinerja lebih baik. Mereka akan mengerahkan lebih banyak upaya atas nama organisasi menuju kesuksesannya dan berusaha untuk mencapai tujuan dan misinya.

2.1.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut **McEnroe – Petite et al., (2018)** komitmen organisasi secara luas didefinisikan sebagai hubungan emosional kuat individu karyawan dengan organisasi dan terbagi menjadi tiga dimensi:

1. Komitmen Afektif (hubungan perasaan karyawan dengan organisasi)
2. Komitmen Berkelanjutan (biaya yang dirasa terkait dengan keluar dari organisasi)
3. Komitmen Normatif (tugas moral untuk tetap dalam organisasi)

2.1.2.3 Tabel Indikator Komitmen Organisasi

Berikut adalah indikator – indikator menurut para ahli:

Tabel 2. 2 Indikator Komitmen Organisasi

No	Judul	Indikator
1.	<i>Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management</i>	Komponen afektif Komponen Berkelanjutan Komponen normatif McEnroe – Petite et al., 2018
2.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur)	Komitmen Afektif Komitmen Berkelanjutan Komitmen Normatif Muhammad Agus Hali(2019)
3.	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual	Mentaati peraturan perusahaan dengan senang hati. Menjalankan setiap tugas dari perusahaan atau atasan dengan senang hati. Merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan Eddy M. Sutanto (2015)

Dari beberapa indikator diatas, penulis mengambil indikator menurut

McEnroe Petite et al., 2018 menyebutkan ada tiga indikator, yaitu:

1. Komponen afektif (*affective commitment*)

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

2. Komponen normatif (*normative commitment*)

Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus dalam organisasi tersebut.

3. Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Priansa & Suwatno, (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi

Vinca Regina Letsion (2020:23) Kinerja Karyawan adalah hasil dari apa yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja dalam periode tertentu dan dengan standar dan ukuran yang ditentukan.

Isniar Budiarti (2013:3) Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu.

Al-Omari, & Okasheh, 2017 mengemukakan pendapat bahwa :

“Employee performance can define as the result of individual or group work at a particular time in an organization as a reflection of the level of achievement of a job qualification to achieve the mission and goals of the organization.”

Pengertian diatas diartikan: Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja individu atau kelompok pada waktu tertentu dalam suatu organisasi sebagai cerminan dari tingkat pencapaian kualifikasi pekerjaan untuk mencapai misi dan tujuan organisasi.

Menurut **Hertina, D. (2021)** bahwa:

“Attitudes or actions produced by employees to achieve organizational goals are the achievements of employee performance.”

Pengertian diatas diartikan: Sikap atau tindakan yang dihasilkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi merupakan pencapaian kinerja karyawan.

Sultan (2012) juga berpendapat bahwa: *“Employee performance is the ability of an employee to achieve a specified task measured against predetermined standards of accuracy, completeness, cost and speed.”*

Pengertian diatas diartikan: Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk mencapai tugas tertentu yang diukur berdasarkan standar akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Lita Wulantika (2018) berpendapat bahwa: *“Employee performance is one of the dimensions that can be used to measure, evaluate the strength of employees in surviving and carry out their duties and obligations to the organization where they take shelter.”*

Pengertian diatas diartikan: “Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi tempat mereka bernaung.”

Dari beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah modal penting bagi perusahaan untuk mencapai hasil kerja individu atau kelompok dalam kurun waktu tertentu agar terwujudnya sebuah tujuan dari perusahaan tersebut.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Hari Sucahyowati (2020)** faktor faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Efektifitas dan efisiensi ;
2. Otoritas (Wewenang) ;
3. Disiplin ; dan
4. Inisiatif.

2.1.3.3 Tabel Indikator Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah indikator – indikator menurut para ahli :

Tabel 2. 3 Indikator Kinerja Karyawan

No	Judul	Indikator
1.	Pengaruh Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur)	<i>Effort</i> (Upaya) <i>Job Knowledge Quantity</i> (Kuantitas Pengetahuan Kerja) <i>Quality</i> (Kualitas) <i>Compliance with rules</i> (Kepatuhan Pada Aturan) <i>Interpersonal Competence</i> (Kompetensi Antarpribadi) Menurut Siswono & Sim (2016)
2.	Manajemen Sumber Daya Manusia	Jumlah Pekerjaan Kualitas Pekerjaan Ketepatan Waktu Kehadiran Kemampuan Kerjasama Menurut Bangun (2012:233)

3.	Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Jumlah Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan kerjasama Vinca Regina Letsoin (2020)
----	---	---

Dari beberapa indikator diatas, penulis tertarik untuk mengambil indikator ke 3

yaitu menurut **Vinca Regina Letsoin (2020)** yaitu :

1. Jumlah Pekerjaan,
2. Ketepatan Waktu,
3. Kehadiran,
4. Kemampuan kerjasama.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung pada penelitian ini, perlu dijabarkan penelitian terdahulu yang akan membantu terwujudnya penelitian ini:

Tabel 2. 4 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan AGORA Vol. 5, No.1 , (2017)	Pengaruh Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata	Keterikatan Karyawan (<i>employee engagement</i>) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Rejeki Dewata. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya keterikatan karyawan (<i>employee engagement</i>) dapat meningkatkan kinerja karyawan	Memiliki persamaan variabel independent yaitu (X1) Keterikatan Karyawan (<i>employee engagement</i>) dan variabel dependent yaitu (Y) Kinerja Karyawan	Objek penelitian berbeda.
2.	Nabilah Ramadhan & Jafar Sembiring Vol. 14 - No. 1 April 2014	Pengaruh Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)	Melalui pengolahan data dalam statistik deskriptif, didapatkan kesimpulan bahwa tingkat keterikatan karyawan (<i>employee engagement</i>) di HCC Telkom	Memiliki persamaan variabel independent yaitu (X1) Keterikatan Karyawan	Objek penelitian berbeda.

		Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk	termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 81,81%.	(<i>employee engagement</i>) dan variabel <i>dependent</i> yaitu (Y) Kinerja Karyawan	
3.	Upik Sri Sulistyawati , Dedi Sufriadi <i>International Journal of Social Science and Business. Volume 4, Number 4, Tahun 2020, pp. 513-519 P-ISSN: 2614-6533 E-ISSN: 2549-6409</i>	<i>Perceived Organization Support Towards Employee Engagement and The Impact of Employee Job Satisfaction</i>	<i>Organizational Support will have an impact on increasing employee engagement of employees which directly affects career performance</i>	Memiliki persamaan variabel <i>Employee Engagement</i>	Objek penelitian berbeda. Tidak memiliki variabel <i>Perceived Organization Support</i> dan <i>Employee Job Satisfaction</i> . Model variabel yang digunakan adalah XYZ (<i>Interventing</i>)
4.	Andrian Noviardy <i>Journal Management, Business, and Accounting p-ISSN 2086-5090, e-ISSN: 2655-8262 Vol. 19, No. 3, Desember 2020</i>	Pengaruh Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan)	Hasil analisis data secara simultan menyatakan bahwa variabel Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.	Memiliki persamaan variabel <i>Independent</i> yaitu (X1) Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) dan (X2) Komitmen Organisasi dan juga variabel <i>Dependent</i> Kinerja Karyawan.	Objek penelitian berbeda.
5.	Eddy M. Sutanto Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 9, No. 1 Januari 2015 Hal. 56 - 70	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual	Komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional yang berpengaruh pada karakteristik individual.	Memiliki persamaan variabel <i>independent</i> yaitu Komitmen Organisasional dan variabel <i>independent</i> yaitu (Y) Kinerja Karyawan	Objek penelitian berbeda. Tidak memiliki variabel Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)

6.	<p>Debby Siswono, Sim</p> <p>AGORA Vol. 4, No. 2, (2016)</p>	<p>Pengaruh Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya</p>	<p>Dari hasil analisa yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa vigor, dedication, dan absorption berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel Surabaya</p>	<p>Memiliki persamaan variabel <i>Independent</i> yaitu (X1) Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) dan (X2) Komitmen Organisasi dan juga variabel <i>Dependent</i> Kinerja Karyawan.</p>	<p>Objek penelitian berbeda. Pada penelitian sebelumnya tidak terdapat variabel Komitmen Organisasi</p>
7.	<p>Engla Dika Putri</p> <p>JOM FISIP Vol. 4 No. 2 t Oktober 2017</p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)</p>	<p>Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat komitmen organisasi maka akan semakin meningkat volume kinerja karyawan</p>	<p>Memiliki persamaan variabel <i>Independent</i> Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja (<i>employee engagement</i>) dan variabel <i>Dependent</i> (Y) Kinerja Karyawan</p>	<p>Objek penelitian berbeda.</p>
8.	<p>M. Rameshkumar</p>	<p><i>Employee Engagement As An Antecedent Of Organizational Commitment – A Study On Indian Seafaring Officers</i></p>	<p><i>The output of this study may throw light on engagement and commitment aspects of Indian officers working on-board the ship. This study could be an additional insight for shipping companies to understand their employees and to evaluate their existing policies and procedures\</i></p>	<p>Memiliki persamaan variabel <i>Employee Engagement</i> dan <i>Commitment</i>.</p>	<p>Objek penelitian berbeda. Model variabel yang digunakan adalah XYZ (<i>Interventing</i>).</p>
9.	<p>Md. Hassan Jafri Tshering Lhamo</p> <p><i>Journal of Contemporary Research in Management Vol.8; No.2 April - June, 2013</i></p>	<p><i>Organizational Commitment and Work Performance in Regular and Contract Faculties of Royal University of Bhutan</i></p>	<p><i>The growth of contract employees is catching trends in all economies. With the emergence of new trend, concerns have been raised about its effects on some of the organizational outcomes including commitment and work performance</i></p>	<p>Memiliki persamaan variabel yaitu Komitmen Organisasi</p>	<p>Objek penelitian berbeda Tidak memiliki variabel prestasi kerja.</p>

10.	Leodoro J.Labrague dan Denise M.McEnroe – Petite (2018) <i>International Journal of Nursing Sciences</i> Volume 5, Issue 4	<i>Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management</i>	<i>The findings of this study highlight the need for formulation and implementation of interventions to promote life-long commitment in nurses and to reduce turnover rates.</i>	Memiliki persamaan variable yaitu komitmen organisasi	Objek penelitian berbeda. Tidak memiliki variabel turn over.
-----	--	--	--	---	---

1.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu gambaran yang berupa konsep yang menjelaskan tentang pemahaman yang mendasar dan akan dijadikan pemikiran selanjutnya. Kerangka pemikiran juga sering dijadikan sebuah penjelasan sementara mengenai gejala yang dijadikan sebagai permasalahan pada topik. Penelitian ini akan membahas tentang Keterikatan Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan menghubungkan satu teori dengan indikator lain yang penting untuk diteliti.

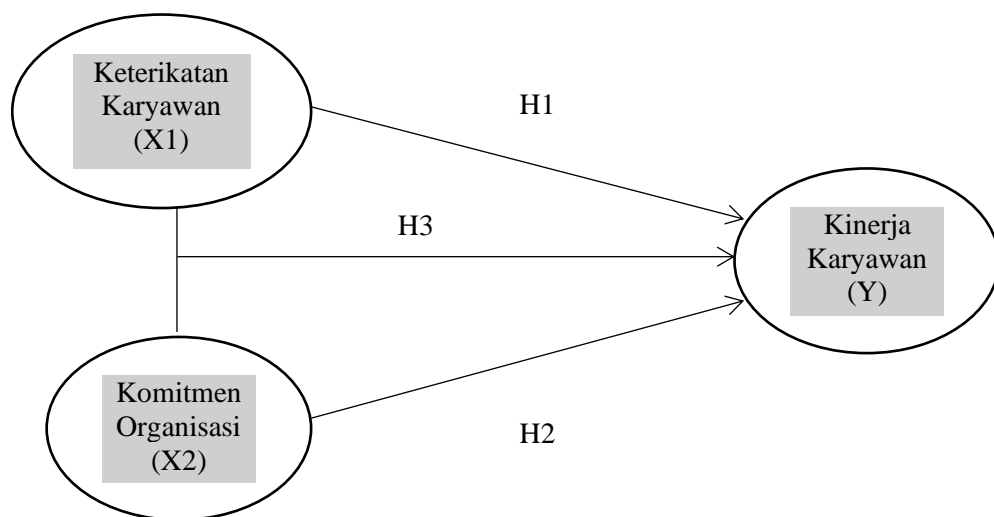
Keterikatan Karyawan (*employee engagement*) merupakan keterlibatan seorang karyawan, dengan rasa antusias yang tinggi untuk kesuksesan pimpinan atau perusahaan mereka. Indikator dari keterikatan kerja ini adalah kekuatan, dedikasi dan penyerapan.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasinya dan lebih cenderung berkinerja lebih baik. Mereka akan mengerahkan lebih banyak upaya atas nama organisasi menuju kesuksesannya dan berusaha untuk mencapai tujuan dan misinya. Indikator dari komitmen organisasi ini adalah komponen afektif, komponen berkelanjutan dan komponen normative.

Kinerja karyawan adalah sebuah modal penting bagi perusahaan untuk mencapai hasil kerja individu atau kelompok dalam kurun waktu tertentu agar terwujudnya sebuah tujuan dari perusahaan tersebut. Indikator dari kinerja karyawan yaitu Jumlah Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan kerjasama.

Salah satu faktor keberhasilan dalam suatu organisasi yaitu dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Jika karyawan tidak merasa aman dalam bekerja, serta memiliki komitmen organisasi yang rendah maka hal tersebut dapat mengidentifikasi karyawan untuk keluar dari perusahaan dan tidak mampu mencapai tujuan dari perusahaan tempat bekerja

Maka perlu adanya hal-hal yang dapat meningkatkan karyawan dapat meningkatkan kinerja yaitu dengan memiliki banyak keterlibatan dalam pekerjaan.

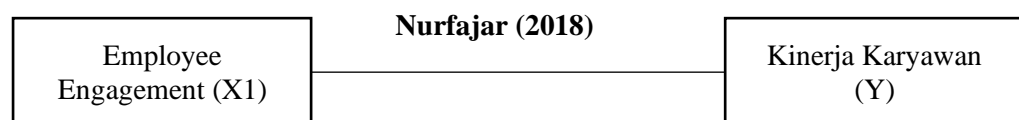


Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Keterikatan Karyawan (*employee engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Agnes Wahyu Handoyo (2017)** kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang tinggi. Dan menurut **Nurfajar (2018)** terdapat pengaruh keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Artinya semakin tinggi keterikatan karyawan (*employee engagement*) maka semakin tinggi pula kinerja karyawan

Didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Yudi Muliawan, Badia Perizade & Afriyadi Cahyadi (2017)** bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan kinerja karyawan PT. Badja Baru Palembang sebesar 35,3% .



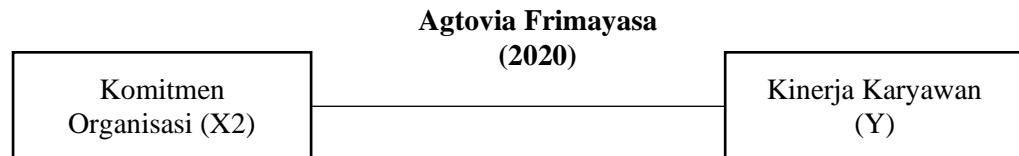
Gambar 2. 2 Keterkaitan Keterikatan Karyawan (*employee engagement*) terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Agtovia Frimayasa (2020)** komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Sedangkan menurut **Jajang Adiftiya (2014)** komitmen organisasi dalam diri karyawan harus terus ditingkatkan agar manfaatnya lebih terasa dan kinerja karyawan terus meningkat.

Dan didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Ranty Sapitri (2016)** bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru terbukti para karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat dan kinerja yang tinggi.

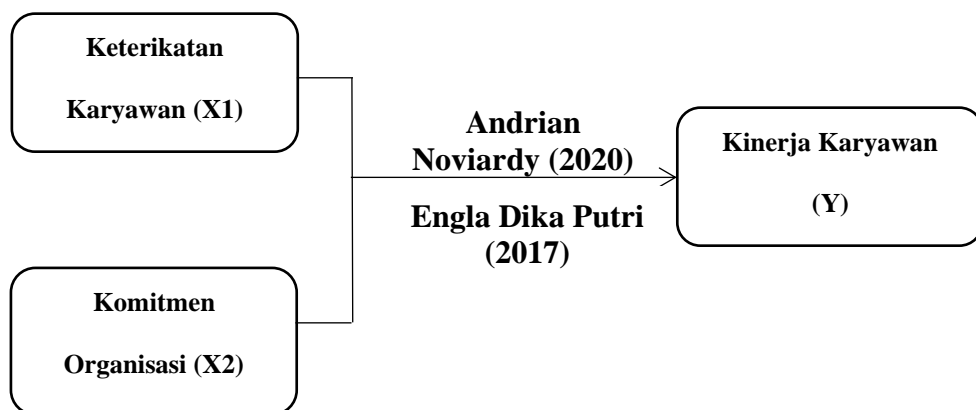


Gambar 2. 3 Keterkaitan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Keterikatan Karyawan (*employee engagement*) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Andrian Noviardy (2020)** secara simultan menyatakan bahwa variabel keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

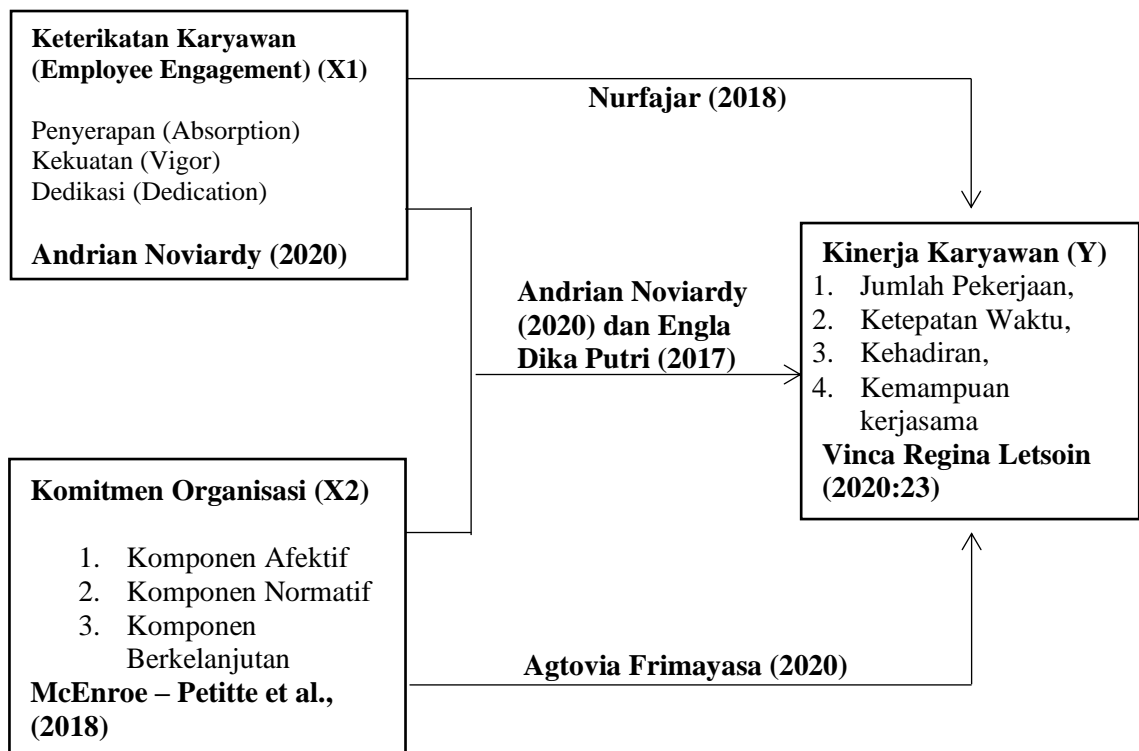
Didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Engla Dika Putri (2017)** menyatakan bahwa komitmen organisasi dan keterlibatan kerja berdasarkan analisis regresi berganda secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 4 Keterkaitan Keterikatan Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan latar belakang, kajian pustaka, defnisi, serta penelitian terdahulu, maka yang menjadi variabel – variabel didalam penelitian Kinerja Karyawan sebagai variabel *dependen*, Keterikatan Karyawan dan Komitmen Organisasi sebagai variabel *independen* (bebas).

Sehingga kerangka pemikiran yang terbentuk adalah sebagai dibawah ini:



Gambar 2. 5 Paradigma Penelitian

2.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Rizki Zulfikar (2018:6) menyatakan bahwa: “Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara yang dimaksudkan untuk menjawab permasalahan yang ada.”

Menurut Umi Narimawati (2007: 73) menyatakan bahwa : “Hipotesis dapat dilakukan dan diartikan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan.”

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil menduga atau memakai hipotesis sementara sebagai berikut:

Sub Hipotesis:

H1 : Terdapat pengaruh variabel Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. TWIC (team work Indonesia creative production) Bandung

H2 : Terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. TWIC (team work Indonesia creative production) Bandung

Hipotesis Utama:

H3 : Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. TWIC (team work Indonesia creative production) Bandung