

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. *Employee Engagement*

###### a. Definisi *Employee Engagement*

Setiap perusahaan tentu sangat ingin mempertahankan karyawan terbaiknya untuk tetap berada di dalam perusahaan, karyawan dari golongan generasi Z layak di perhitungkan para pemimpin perusahaan karena kepiawaiannya dalam mempelajari hal baru. Karyawan tersebut sebisa mungkin dipelihara agar karyawan akan merasa betah dalam perusahaan (Vermooten *et al.*, 2021).

Perilaku karyawan dipelajari oleh perusahaan agar mampu memelihara mereka dengan baik. Perusahaan akan lebih beruntung lagi jika karyawan mereka sudah terikat dengan perusahaan. Adapun penyebab generasi Z merasa nyaman dan terikat apabila merasa sejalan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. *Employee engagement* merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir.

Menurut Aima & Resdiana (2017), *Employee Engagement* yaitu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. *Employee engagement* menurut Iksan *et al.*, (2020), merupakan suatu keadaan psikologis yang stabil dan

adalah hasil interaksi antara seorang individu dengan lingkungan tempat individu bekerja. Daya tarik ini timbul karena *employee engagement* berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kenyataannya, meskipun terdapat banyak pendapat mengenai faktor yang termasuk dalam *employee engagement*, masih terdapat kurang jelasan definisi dan pengukuran dari *employee engagement* (Xanthopoulou *et al.*, 2010). Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan akan berkomitmen secara emosional dan intelektual terhadap perusahaan serta akan memberikan usaha terbaiknya melebihi apa yang dijadikan target dalam suatu pekerjaan.

**b. Faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement***

Menurut Xanthopoulou *et al.*, (2010), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah :

1. *Job demands* (tuntutan kerja)

Menyatakan *job demands* adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus.

2. *Reward* (penghargaan)

Merupakan stimulus positif yang diberikan setelah individu menunjukkan perilaku yang diinginkan.

### 3. Kepemimpinan

Proses dimana seorang individu mempunyai pengaruh terhadap orang lain dan mengilhami, memberi semangat, memotivasi dan mengarahkan kegiatan-kegiatan mereka guna membantu tercapai tujuan kelompok atau organisasi.

### 4. Komunikasi kerja

Proses penghubung utama dalam manajemen, yang memungkinkan koordinasi, pengendalian, dan penyelarasan berbagai komponen organisasi

### 5. Lingkungan kerja

Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

## c. Indikator *Employee Engagement*

Indikator *Employee Engagement* Xanthopoulou *et al.*, (2010), juga mengemukakan komponen–komponen *employee engagement* meliputi:

#### 1. *Vigor* (Semangat)

*Vigor* dikarakteristikan dengan adanya tingkat energi yang tinggi, keinginan untuk berusaha sungguh-sungguh, dan tidak mudah menyerah.

## 2. *Dedication* (Dedikasi)

*Dedication* ditandai oleh perasaan yang penuh makna, antusias, bangga, inspiratif, dan menantang dalam pekerjaan. Karyawan menganggap pekerjaan sebagai pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

## 3. *Absorption* (Penghayatan)

*Absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat mendalam. Karyawan merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dengan pekerjaan.

Menurut penelitian Chairunnisa *et al.*, (2023), menemukan indikator yang mempengaruhi *employee engagement* meliputi:

1. *Perceived organizational support* merupakan dukungan dan kepedulian organisasi dalam memenuhi kebutuhan sosio-emosional, penghargaan, dan kesejahteraan karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan terikat dengan aktivitas organisasi dan memberikan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.
2. *Work family enrichment* merupakan kemampuan sebuah lingkungan untuk membedakan antara pekerjaan profesionalitas dengan kehidupan pribadi.

3. *Personal resources* merupakan sumber daya pribadi yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang merasa memiliki sumber daya pribadi yang memadai cenderung lebih fokus, konsentrasi, dan menikmati pekerjaan yang *intens*.

## 2. *Reward And Recognition*

### a. *Definisi Reward And Recognition*

Berdasarkan Shadiq *et al.*, (2022), menjelaskan bahwa *reward and recognition* sebagai imbalan dapat dalam bentuk yang berbeda, itu dapat berupa manfaat finansial, non finansial dan psikologis yang diberikan oleh organisasi. Memberikan *reward and recognition* pada berbagai tahap siklus hidup tim proyek virtual dapat melayani tujuan yang berbeda seperti dorongan, penguatan, konfirmasi, dan kepuasan. Menurut Shadiq *et al.*, (2022), mengatakan *reward* adalah bahwa semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut.

Berdasarkan Shadiq *et al.*, (2022), mengatakan bahwa *recognition* karyawan diakui secara luas sebagai bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif, *recognition* karyawan merupakan kontributor terbesar dalam meningkatkan koneksi antara karyawan dan organisasi (Rosita *et al.*, 2022).

**b. Faktor yang mempengaruhi *Reward and Recognition***

## 1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka *reward* relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka *reward* relatif semakin besar.

## 2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat pemberian *reward* akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat pemberian *reward* relatif kecil

## 3. Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat pemberian *reward* semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat pemberian *reward* relatif kecil.

## 4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja baik dan banyak maka pemberian *reward* akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka pemberian *reward*nya kecil.

## 5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya pemberian *reward*. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya pemberian *reward* bagi karyawan pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang

## 6. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka pemberian *reward*nya relatif besar.

### c. Indikator *Reward And Recognition*

Menurut penelitian Fitri *et al.*, (2022), indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan yaitu:

#### 1. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja tersebut.

#### 2. Gaji

Merupakan bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya.

### 3. Bonus/Insentif

Tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa barang, uang dan lain sebagainya sebagai upaya keberhasilan dalam mencapai tujuan.

### 4. Penghargaan

Wujud hadiah yang diberikan untuk pekerja yang memiliki kemampuan tertentu yang memiliki manfaat guna perusahaan maupun kelompok yang berupa finansial ataupun nonfinansial yang bertujuan untuk mengembangkan semangat, motivasi, komitmen pekerja.

### 5. Tunjangan

Bentuk kompensasi non gaji yang diberikan kepada karyawan selain dari gaji pokok mereka. Tunjangan dapat berupa uang tunai atau bentuk-bentuk lain seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti tambahan, kendaraan dinas, atau tunjangan anak.

Menurut Hamif *et al.*, (2022), indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

#### 1. Upah

Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.



## 2. Gaji

Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

## 3. Penghargaan Interpersonal

Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

## 4. Promosi

Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi

## 3. *Organizational Culture*

### a. *Definisi Organizational Culture*

Menurut Robbins (2015), *organizational culture* digambarkan sebagai nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara kerja anggota organisasi. Definisi ini menyiratkan tiga hal. Pertama, budaya adalah persepsi. Maknanya adalah bahwa budaya bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, namun karyawan melihatnya berdasarkan apa yang mereka alami dalam organisasi. Kedua, budaya organisasi bersifat deskriptif. Bagaimana anggota

memandang menggambarkan budaya bukan dengan apakah mereka menyukainya.

Menurut Xanthopoulou *et al.*, (2010), *organizational culture* merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dari definisi Xanthopoulou ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi akan mempengaruhi cara pegawai melakukan pekerjaan dan berperilaku. Menurut Xanthopoulou *et al.*, (2010), *organizational culture* merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dari definisi Xanthopoulou ini dapat disimpulkan bahwa *organizational culture* akan mempengaruhi cara pegawai melakukan pekerjaan dan berperilaku.

#### **b. Karakteristik *Organizational Culture***

Menurut Saputra (2019), terdapat karakteristik utama *organizational culture* yang secara keseluruhan merupakan hakikat *organizational culture* yaitu:

##### **1. *Innovation and Risk Tasking***

Merupakan salah satu karakteristik budaya organisasiInovasi mengacu pada kemampuan pekerja untuk berinovasi dan menciptakan hal-hal baru, serta sejauh mana karyawan mampu mengambil resiko.

## 2. *People Orientation*

Dalam konteks budaya organisasi mengacu pada sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.

## 3. *Team Orientation*

Dimensi budaya organisasi yang berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu, fokus lebih ditekankan pada kerjasama dan kolaborasi antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.

## 4. *Aggressiveness*

Merupakan salah satu aspek budaya organisasi yang memengaruhi perilaku individu di dalamnya. Namun, penting untuk memahami bahwa setiap organisasi memiliki budaya yang unik dan kompleks, dan faktor-faktor lain juga berperan dalam membentuk perilaku karyawan.

### c. **Indikator *Organization Culture***

Menurut Hasibuan (2014) dan Fitri *et al.*, (2022), ada beberapa indikator yang dapat mengukur *organizational culture* yaitu sebagai berikut:

1. *Autonomy*

Merefleksikan kebebasan dan pemberdayaan karyawan dalam organisasi. Dimensi ini memegang peranan penting untuk membuat karyawan merasa dilibatkan dan lebih bernilai.

2. *External orientation*

Menandakan tingkat dan ketepatan saat organisasi merespon perubahan lingkungan eksternal.

3. *Inter-departmental co-operation*

Mengacu pada sejauh mana departemen yang berbeda dalam suatu organisasi saling membantu yang bertujuan untuk kelancaran organisasi. Hal ini meningkatkan rasa aman dan memiliki pada diri karyawan dengan organisasi.

4. *Human resources orientation*

Berkaitan dengan berbagai kebijakan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Dimensi ini merefleksikan filosofi bagaimana organisasi memperlakukan para karyawannya. Hal ini mendefinisikan kepercayaan dan respect yang dimiliki organisasi terhadap karyawannya.

5. *Improvement orientation*

Sejauh mana organisasi berusaha untuk berkembang dan berinovasi dengan memberikan karyawan fleksibilitas dan memberdayakan karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan. Karyawan dapat berkembang dalam organisasi ketika karyawan

di izinkan untuk membuat kesalahan, belajar, dan terus menerus untuk melakukan perbaikan.

Sedangkan Menurut Robbins (2015), dalam Manery *et al.*, menjelaskan indikator *Organizational culture* antara lain:

1. Perhatian terhadap detail

Kemampuan kamu untuk mengalokasikan sumber daya kognitif kamu secara efisien untuk mencapai ketelitian dan keakuratan saat menyelesaikan tugas, tidak peduli seberapa kecil atau besar.

2. Orientasi pada hasil

Kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, dapat diandalkan, bertanggung jawab, dan mampu secara sistematis mengidentifikasi risiko dan peluang.

3. Stabilitas

Mengacu pada kemantapan, kestabilan, keseimbangan, dan ketetapan. Dalam konteks lembaga, stabilitas menciptakan situasi yang kondusif sehingga perusahaan atau lembaga dapat berjalan dengan baik.

#### **4. *Personal Resources***

##### **a. Definisi *Personal Resources***

*Personal resources* dalam konteks manajemen dan psikologi kerja merujuk pada aspek-aspek positif diri individu yang

berfungsi sebagai penentu dan hasil dari proses adaptasi yang sukses (Xanthopoulou *et al.*, 2010). Personal Resources atau sumber daya pribadi merupakan suatu evaluasi positif yang berhubungan dengan kegembiraan dan mengarah pada perasaan individu terhadap kemampuannya untuk mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungannya secara positif (Asri & Fangestu, 2022).

*Personal Resources* adalah sebuah evaluasi diri yang bersifat positif dan berhubungan dengan keteguhan dan menunjuk kepada perasaan bahwa seseorang memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengontrol dan memberikan dampak kepada lingkungan mereka dengan sukses (Xanthopoulou *et al.*, 2010). *Personal resources* menurut Rizky (2021), mengacu pada interaksi individu dan lingkungan yang dapat berhubungan secara spesifik seperti *selfefficacy* yang terkait terhadap pekerjaan. Selain itu, Hamif *et al.*, (2022), menyatakan bahwa *personal resources* merupakan karakteristik kepribadian yang dimanfaatkan individu untuk membantu bertahan dari ancaman yang ditimbulkan oleh lingkungan sekitar meeka.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan, peneliti memilih pengertian *personal resources* menurut Xanthopoulou *et al.*, (2010), yaitu aspek personal yang umumnya terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan individu

untuk mengontrol serta berhasil memberi dampak terhadap lingkungan mereka.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Personal Resources***

Sumber-sumber pribadi (*personal resources*) merupakan evaluasi diri yang positif yang dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan individu terhadap kemampuannya dalam mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungannya dengan sukses. Karyawan yang terikat terlihat berbeda dengan karyawan lainnya dalam hal sumber pribadinya, meliputi:

1) Harga diri

Dikenal juga sebagai (*self esteem*) adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri. Ini mencakup perasaan positif atau negatif terhadap kemampuan, penampilan, dan nilai-nilai pribadi yang dimilikinya.

2) Ketahanan

Keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi tantangan dan menghadapi kesulitan.

3) *Active coping style*

*Active coping style* adalah istilah yang mencakup berbagai strategi perilaku dan kognitif yang digunakan seseorang untuk mengelola tuntutan situasi stres dan reaksi emosional serta fisiologis yang timbul akibatnya.

### c. Indikator *Personal Resources*

Menurut Xanthopoulou *et al.*, (2010), menjelaskan Faktor-faktor yang mempengaruhi *personal resources* antara lain:

#### 1. *Self-Efficacy*

Berdasarkan Trivia (2023), keyakinan memiliki kemampuan untuk mengelola dan melakukan tindakan untuk mencapai tujuan dengan istilah efikasi diri. Efikasi diri berkaitan erat dengan konsep diri, harga diri, dan *locus of control* (keyakinan individu mengenai sumber penyebab peristiwa yang dialami dalam hidupnya)

#### 2. *Organizational Based Self-Esteem (OBSE)*

Merupakan konsep yang mengukur sejauh mana karyawan percaya bahwa mereka merupakan anggota yang berharga, berdaya guna, dan bermanfaat bagi organisasi tempat mereka bekerja (Mesepy, 2016).

#### 3. *Optimism*

Menurut Isnani (2016), *optimism disposisional* adalah harapan yang relatif stabil dan umum bahwa hasil positif akan terjadi di berbagai domain kehidupan yang penting. Dengan demikian, dari perspektif teori ekspektansi-nilai, mengukur optimisme mirip dengan mengukur ekspektansi. Jadi, *optimisme* melibatkan keyakinan bahwa hal-hal baik akan terjadi, dan ini dapat memengaruhi cara kita



menghadapi situasi stres dan kesehatan kita secara keseluruhan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan digunakan peneliti sebagai acuan dalam penulisan karya ilmiah ini. Adapun penelitian terdahulu relevan yang digunakan sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Diah Restu Ayu, Syamsul Maarif, Anggraini Sukmawati (2015), Pengaruh <i>Job Demands, Job Resources</i> dan <i>Personal Resources</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	<i>Job Demands</i> (X1) <i>Job Resources Personal Resources</i> (X3) <i>Work Work Engagement</i> (Y1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>Teknik Pengambilan Sampel: <i>purposive random sampling</i></li> <li>Instrument Pengumpulan Data: Kuisisioner</li> <li>Teknik Analisis Data: Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik</li> </ul>	Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa model pada penelitian ini teruji memiliki kesesuaian (fit) dengan data. Satu ukuran GFT yang tidak memenuhi batas nilai ( <i>cut of value</i> ) adalah probability (p-value). Namun, hal tersebut tidak secara langsung menyatakan bahwa keseluruhan model tidak sesuai dengan

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				data karena masih terdapat kriteria lain yang dapat dijadikan acuan.
2.	Ines Margaretha, Diana Kartika (2015) Analisa Pengaruh Komunikasi Internal, <i>Intrinsic Rewards</i> dan <i>Recognition Terhadap Employee Engagement</i> di Surabaya Suite Hotel	Komunikasi Internal (X1) <i>Intrinsic Reward and Recognition</i> (X2) <i>Employee Engagement</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> <li>Teknik Pengambilan Sampel: <i>purposive sampling</i></li> <li>Instrument Pengumpulan Data: Kuisisioner</li> </ul>	Hasil analisa regresi menunjukkan bahwa komunikasi internal, <i>intrinsic reward dan recognition</i> berpengaruh simultan dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . Komunikasi internal, <i>intrinsic rewards dan recognition</i> secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> . Sementara itu, <i>intrinsic rewards dan recognition</i> memiliki pengaruh

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				dominan terhadap <i>employee</i> <i>engagement</i> .
3.	Arum Priza Permatasari (2019) Pengaruh <i>Reward and Recognition</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> melalui <i>Employee Engagement</i> di Bank Swasta Semarang	<i>Reward and Recognition</i> (X1) <i>Organizational Commitment</i> (Y1) <i>Employee Engagement</i> (Z)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> <li>• Teknik Pengambilan Sampel: <i>purposive sampling</i></li> <li>• Instrument Pengumpulan Data: Kuisisioner</li> <li>• Teknik Analisis Data: Analisis Smart PLS.</li> </ul>	<p>Hasil penelitian adalah (1) <i>Employee engagement</i> memediasi hubungan antara <i>reward and recognition</i> dengan <i>affective commitment</i> diterima, dengan efek mediasi disebut <i>partial mediation</i>. (2) <i>Employee engagement</i> memediasi hubungan antara <i>reward and recognition</i> dengan <i>continuance commitment</i> diterima, dengan efek mediasi disebut <i>partial mediation</i>. (3) <i>Employee engagement</i> memediasi hubungan antara</p>

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				<i>reward and recognition</i> dengan normative commitment diterima, dengan efek mediasi disebut <i>full mediation</i> .
4.	Danilo Chavarria (2016) <i>Analyzing the Relationship Between Job Demands, Job Resources, and Personal Resources on Employee Engagement and Exhaustion of Juvenile Probation/Parole Officers</i>	<i>Job Demands</i> (X1) <i>Job Resources</i> (X2) <i>Personal Resources</i> (X3) <i>Employee Engagement</i> (Y1) <i>Exhaustion</i> (Y2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> <li>• Teknik Pengambilan Sampel: <i>purposive sampling</i></li> <li>• Instrument Pengumpulan Data: Wawancara</li> <li>• Teknik Analisis Data: Analisis Smart PLS .</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan merupakan prediktor yang signifikan secara statistik terhadap keterlibatan karyawan dan bahwa sumber daya pekerjaan serta tuntutan pekerjaan merupakan prediktor yang signifikan secara statistik terhadap kelelahan karyawan. Selain itu, sampel independen <i>T-Tes</i> menunjukkan bahwa petugas pembebasan bersyarat remaja

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				memiliki keterlibatan karyawan yang lebih tinggi dibandingkan petugas masa percobaan remaja dan petugas perempuan lebih kelelahan dibandingkan rekan laki-laki mereka.
5.	Lia Anggraini, Endang Siti Astuti, Arik Prasetya (2016) Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagament</i> Generasi Y ((Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya)	Budaya Organisasi (X1) <i>Reward</i> (X2) <i>Personal Resorces</i> (X3) <i>Employee Engagament</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> <li>Teknik Pengambilan Sampel: <i>purposive random sampling</i></li> <li>Instrument Pengumpulan Data: Kuisisioner</li> <li>Teknik Analisis Data: analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dari variabel budaya organisasi, <i>reward</i> , dan <i>personal resources</i> terhadap variabel <i>employee engagement</i> ; 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari variabel budaya organisasi ,

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				<i>reward</i> , dan <i>personal</i> <i>resources</i> terhadap <i>employee</i> <i>engagement</i> yang dimiliki oleh Gen Y
6.	Sharon Suri Mesepey (2016) <i>The Impact of Reward and Recognition on Employee</i> at PT. Bank Sulutgo, Manado	<i>Reward</i> (X1) <i>Recognition</i> (X2) <i>Employee</i> <i>Engagement</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> <li>Teknik Pengambilan Sampel: <i>purposive random sampling</i></li> <li>Instrument Pengumpulan Data: Kuisisioner</li> <li>Teknik Analisis Data: Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan penghargaan dapat memotivasi pegawai sehingga dapat memotivasi mereka untuk bekerja dan memberikan performa yang lebih baik lagi sehingga bisa memberikan keuntungan lebih bagi perusahaan
7.	Ulfa Isnani Puspawati & Suharnomo (2016) Analisis tentang Employee Engagement	Karakteristik Pekerjaan (X1) Keadilan Distributif (X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> <li>Teknik</li> </ul>	Hasil dari ini Studi menunjukkan bahwa

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
	pada Perusahaan Jasa (Studi pada Patra Jasa Convention Hotel Semarang)	Keadllan Prosedural (X3) <i>Rewards and Recognition</i> (X4) Kinerja Karyawan (X5) Kepuasan Kerja (X6) Komitmen Organisasi (X7) <i>Employee Engagament</i> (Y)	Pengambilan Sampel: teknik sampling jenuh (sensus). • Instrument Pengumpulan Data: Kuisisioner • Teknik Analisis Data: Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik.	karakteristik pekerjaan, keadilan prosedural, dan penghargaan dan pengakuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Sementara, keadilan distributif memiliki efek positif tetapi tidak signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				Keterlibatan karyawan sebagian menghubungkan anteseden dengan Konsekuensi.
8.	Raden Resdiana & M. Havidz Aima (2017) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap <i>Employee Engagament</i>	Budaya Organisasi (X1) Komunikasi (X2) <i>Employee</i> <i>Engagement</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis Penelitian: Deskriptif</li> <li>Teknik Pengambilan Sampel: proportionate stratified random sampling</li> <li>Instrument Pengumpulan Data: Kuisisioner</li> <li>Teknik Analisis Data: Analisis Regresi Linier Berganda</li> </ul>	Hasil penelitian dari 212 responden menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang paling besar dibanding komunikasi, dan juga persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa semua koefisien regresi mempunyai tanda positif yang berarti apabila nilai-nilai dari variabel independen yaitu budaya organisasi dan komunikasi ditingkatkan maka akan mendorong



No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				peningkatan variabel dependen yaitu <i>employee engagement</i> . Semakin tinggi variabel budaya organisasi, maka akan semakin tinggi nilai variabel <i>employee engagement</i> .
9.	Atirah Narrisa (2018) Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> pada Hotel Syariah Lembah Sarimas	Kepemimpinan (X1) Kompensasi Finansial (X2) Budaya Organisasi (X3) <i>Employee Engagement</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> <li>Teknik Pengambilan Sampel: <i>purposive sampling</i></li> <li>Instrument Pengumpulan Data: Kuisisioner</li> <li>Teknik Analisis Data: analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>employee engagement</i> dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				terhadap <i>employee</i> <i>engagement</i>
10.	Nicola Vermooten, Johan Malan, Martin Kidd & Billy Boonazier (2019) <i>Relational dynamics amongst personal resources: Consequences for employee engagement</i>	<i>Personal Resources (X1) Employee Engagement (Y)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> <li>Teknik Pengambilan Sampel: <i>Probability Sampling</i></li> <li>Instrument Pengumpulan Data: Kuisisioner</li> <li>Teknik Analisis Data: Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa personal <i>resources</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
11.	Nurul Iksan, Slamet Widodo, dan Praningrum (2020) Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan, Sumber Daya Individu Dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Dan	Sumber Daya Pekerjaan (X1) Sumber Daya Individu (X2) Beban Kerja (X3) Keterikatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> <li>Teknik Pengambilan Sampel: <i>Probability</i></li> </ul>	Berdasarkan bidang Penelitian, yang hasilnya adalah: (1) variabel sumber daya pekerjaan

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
	Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Seluma	Kerja (Z) Kinerja (Y)	<p><i>Sampling</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Instrument Pengumpulan Data: Kuisisioner</li> <li>Teknik Analisis Data: Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda</li> </ul>	<p>berpengaruh signifikan terhadap karyawan keterlibatan kerja; (2) variabel sumber daya pribadi berpengaruh signifikan terhadap karyawan keterlibatan kerja ; (3) variabel Permintaan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan karyawan janji; (4) Variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan performa (5) Keterlibatan kerja telah sepenuhnya memediasi pengaruh sumber</p>

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				<p>daya pekerjaan terhadap kinerja karyawan sekretariat daerah Distrik Seluma; (6) Keterlibatan kerja memiliki sepenuhnya memediasi pengaruh sumber daya pribadi terhadap kinerja karyawan sekretariat daerah Distrik Seluma; dan (7) Keterlibatan kerja telah sepenuhnya memediasi ke pengaruh permintaan pekerjaan terhadap kinerja karyawan sekretariat daerah Seluma Distrik</p>
12.	Rizky Widya Putri (2021)	Pengaruh <i>Leadership (X1) Communication (X2) dan Personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> <li>Teknik</li> </ul>	.Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Leadership,</i>

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
	<i>Personal Resources terhadap Engagemen Macehat Coffe Shop Medan</i>	<i>Resources (X3) Employee Engagemen (Y)</i>	Pengambilan Sampel: <i>purposive sampling</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrument Pengumpulan Data: Kuisisioner</li> <li>• Teknik Analisis Data: Uji asumsi klasik dan regresi linier berganda</li> </ul>	<i>Communication Dan Personal Resources</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagemen Macehat Coffe Shop Medan</i> , baik secara parsial maupun simultan. <i>Leadership</i> menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi <i>Employee Engagemen</i> dibandingkan <i>Communication Dan Personal Resources</i> . <i>Leadership, Communication Dan Personal Resources</i> juga memiliki hubungan yang sangat erat terhadap <i>Employee</i>

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				<p><i>Engagement</i> dengan nilai R sebesar 0,731. Selain itu, 73,1% <i>Employee Engagement</i> <i>Macehat Coffee Shop</i> Medan. dapat dijelaskan dengan <i>Leadership, Communication</i> Dan <i>Personal Resources</i>, sedangkan sisanya dapat dijelaskan dengan faktor lain.</p>
13.	Rio Haribowo & Fitri Rezeki (2021) <i>Influence Of Job Organizational Culture, Job Characteristics, And Transformational Leadership On Employee Engagement</i> of PT. Texttile Indonesia	<p><i>Organization Culture (X1)</i></p> <p><i>Characteristics (X2)</i></p> <p><i>Transformational Leadership (X3)</i></p> <p><i>Employee Engagement (Y)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> <li>Teknik Pengambilan Sampel: <i>Random sampling</i></li> <li>Instrument Pengumpulan Data: Kuisisioner Teknik Analisis Data: Uji Validitas, Uji</li> </ul>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi karyawan dan keterlibatan karyawan PT. Yan Jin Indonesia. (2) tidak memiliki</p>

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
			Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda	positif berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan PT. Texttile Indonesia. (3) Ada yang positif dan pengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional dengan PT. Texttile Indonesia.
14.	Dhita Hafizha Asri & Lydia Fangestu (2022) Analisis Pengaruh <i>Organizational Culture</i> , <i>Job Satisfaction</i> , <i>Job</i> <i>Characteristic</i> , <i>Job</i> <i>Environment</i> & <i>Organizational</i> <i>Commitment</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Dengan <i>Motivation</i> Sebagai Mediasi Pada Hotel Berbintang Empat di Kota Batam	<i>Organizational</i> <i>Culture</i> (X1) <i>Job Satisfaction</i> (X2) <i>Job</i> <i>Characteristic</i> (X3) <i>Job Environment</i> (X4) <i>Organizational</i> <i>Commitment</i> (X5) <i>Motivation</i> (Z) <i>Employee</i> <i>Engagement</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> <li>Teknik Pengambilan Sampel: <i>Probability Sampling</i></li> <li>Instrument Pengumpulan Data: Kuisisioner</li> <li>Teknik Analisis Data: Analisis</li> </ul>	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. Kepuasan kerja, karakteristik kerja, lingkungan kerja dan organisasi komitmen berpengaruh

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
			Smart PLS	signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Hubungan variabel budaya organisasi melalui motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Hubungan variabel kepuasan kerja, karakteristik kerja, lingkungan kerja dan organisasi komitmen melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan.
15.	Subari Wiratno Hamid, Isyandi, dan Samsir	<i>Personal Resources</i>	• Jenis Penelitian: (X1)	Hasil penelitian menunjukkan



No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
(2022)	Pengaruh <i>Workplace Well Being</i> dan <i>Personal Resources</i> terhadap Keterikatan Karyawan dan <i>Turnover Intention</i> pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang Divisi Logistic Container	<i>Workplace Well Being</i> (X2) Keterikatan Kerja (Z) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Kuantitatif  • Teknik Pengambilan Sampel: <i>purposive sampling</i>  • Instrument Pengumpulan Data: Kuisisioner  • Teknik Analisis Data: Analisis Smart PLS .	bahwa <i>Personal resources</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, <i>Workplace Well Being</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, keterikatan karyawan tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> , <i>Personal resources</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, <i>Workplace Well Being</i> berpengaruh positif dan

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				signifikan terhadap <i>Turnover intention, Personal resources</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> melalui keterikatan karyawan, <i>Workplace Well Being</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> melalui keterikatan karyawan.
16.	Sucipto Basuki, Masduki Asbari (2020) Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Teacher Innovation Capability</i> dalam Prespektif <i>Knowledge Sharing</i> : Studi Kasus Jabodetabek	<i>Organizational Culture (X1) Teacher Innovation Capability (Y1)</i> Prespektif <i>Knowledge Sharing (Z)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> <li>Teknik Pengambilan Sampel: <i>purposive sampling</i></li> <li>Instrument</li> </ul>	Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa <i>organizational culture</i> memberikan pengaruh positif dan signifikan

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
			Pengumpulan Data: Wawancara Teknik Analisis Data: Analisis Smart PLS .	terhadap <i>teacher innovation capability</i> . Baik secara langsung maupun melalui mediasi tacit <i>knowledgesharin g</i> . Artinya bahwa semakin positif <i>organizational culture</i> yang ada di sekolah, maka akan semakin kondusif pula <i>teacher innovation capability</i> individu guru lembaga pendidikan sekolah.
17.	Sry Rosita, Tona Aurora Lubis (2022) Pengaruh <i>Reward dan Recognition</i> untuk Meningkatkan <i>In Role dan Extra Role Behavior</i> Karyawan yang Dimediasi oleh <i>Employee Engagement</i> di <i>Petrochina International</i> Jabung Ltd.	<i>Reward (X1)</i> <i>Recognition (X2)</i> <i>In Role Behavior (Y1)</i> <i>Extra Role Behavior (Y2)</i> <i>Employee Engagement (Z)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> <li>Teknik Pengambilan Sampel: <i>Random sampling</i></li> <li>Instrument Pengumpulan Data: Kuisisioner</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara <i>reward behavior</i> yang dimediasi oleh <i>employee engagement</i> adalah tidak signifikan, maka hipotesis ditolak

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				yang berarti bahwa <i>employee engagement</i> tidak dapat memediasi pengaruh antara <i>reward</i> terhadap <i>in role behavior</i> . ( <i>no mediation</i> )
18.	Subari Wiratno Hamid, Isyandi Samir (2022) Pengaruh <i>Personal Resources</i> dan <i>Workplace Well Being</i> Terhadap Keterikatan Karyawan dan <i>TurnOver Intention</i> pada PT. Indah Kiat and Paper Perawang Divisi <i>Logistic Container</i>	<i>Personal Resources</i> (X1) <i>Workplace Well Being</i> (X2) Keterikatan Karyawan (Y1) <i>TurnOver Intention</i> (Y2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> <li>Teknik Pengambilan Sampel: <i>purposive sampling</i></li> <li>Instrument Pengumpulan Data: Wawancara</li> <li>Teknik Analisis Data: Analisis Smart PLS .</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Personal resources</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, <i>Workplace Well Being</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. keterikatan karyawan tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> , <i>Personal resources</i>

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, <i>Workplace Well Being</i>
				berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention, Personal resources</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> melalui keterikatan karyawan, <i>Workplace Well Being</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> melalui keterikatan karyawan

---

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
19.	Monika Agustin, Mulyadi (2022) Pengaruh <i>Organizational Culture, Competency</i> dan <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Organizational Culture</i> (X1) <i>Competency</i> (X2) <i>Knowledge Management</i> (X3) Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis Penelitian : Kualitatif</li> <li>Studi Literature atau Kajian Pustaka menjadi teknik untuk mengumpulkan data</li> </ul>	Hasil dari penelitian ini bahwa <i>Organizational Culture, Competency</i> dan Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
20.	Putri Hardanti Gita Larasati, Veronika Srimulyani Agustini (2022) Peran <i>Mediasi Meaning In Work</i> dan <i>Personal Resources</i> pada Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	<i>Transformational Leadership</i> (X) <i>Meaning in Work</i> (Z1) <i>Personal Resources</i> (Z2) <i>Work Engagement</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> <li>Teknik Pengambilan Sampel: <i>purposive sampling</i></li> <li>Instrument Pengumpulan Data: Kuisisioner</li> </ul>	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) <i>Transformational leadership</i> memengaruhi secara positif dan signifikan pada <i>work engagement</i> ; 2) <i>Transformational leadership</i> memengaruhi secara positif dan signifikan pada <i>meaning in work</i> ; 3) <i>Meaning in work</i> memengaruhi secara positif dan signifikan pada

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				<p><i>work</i></p> <p><i>engagement;</i> 4)</p> <p><i>Meaning in work</i></p> <p>berperan sebagai</p> <p>partial mediating</p> <p>pengaruh</p> <p><i>transformational</i></p> <p><i>leadership</i></p> <p>terhadap <i>work</i></p> <p><i>engagement;</i> 5)</p> <p>Transformational</p> <p>leadership</p> <p>memengaruhi</p> <p>secara positif dan</p> <p>signifikan pada</p> <p><i>personal</i></p> <p><i>resources;</i> 6)</p> <p><i>Personal</i></p> <p><i>resources</i></p> <p>memengaruhi</p> <p>secara positif dan</p> <p>signifikan pada</p> <p><i>work</i></p> <p><i>engagement;</i> 7)</p> <p><i>Personal</i></p> <p><i>reosurces</i></p> <p>berperan sebagai</p> <p><i>partial mediation</i></p> <p>pengaruh</p> <p><i>transformational</i></p> <p><i>leadership</i> pada</p> <p><i>work</i></p> <p><i>engagement.</i></p>

---

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
21	Billy Tunas (2019)  Organizational Culture and Leadership, Influence to  Employee Engagement in Z Generation	X1:  Organizational Culture X2: Leadership, Influence Y:Employee Engagement in Z Generation	• Sampel dalam penelitian ini sebanyak 399 orang dengan cara simple random sampling.	1. Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Employee Engagement.  2. Kepemimpinan berpengaruh positif langsung terhadap Employee Engagement.  3. Hasil penelitian ini mempunyai implikasi terhadap pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan yang dapat mendukung keterlibatan karyawan pada generasi Z.
22	Tepi Peirisal (2022)  Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance	X1: Effect of Transformational Leadership Y1: Organizational Commitmen Y2: Work	• Teknik kuantitatif berdasarkan varians Persamaan Struktural Pemodelan (SEM) dan	Kepemimpinan transformatif mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap komitmen



No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
		Performance	Partial Least Squares (PLS)	organisasi dan prestasi kerja, menurut temuan tersebut. Begitu pula dengan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. Komitmen organisasional, sebaliknya, tampaknya tidak menjadi variabel mediasi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja
23	Nguyen Ha Minh (2023)  Employer attractiveness, employee engagement and employee performance	X1: Employer attractiveness X2: employee engagement Y: employee performance	• Teknik analisisnya adalah Partial Least Squares Structural Equation Modeling melalui kuesioner survei yang dikumpulkan dari 937 responden sebagai karyawan dari 37	studinya mengeksplorasi hubungan antara tiga faktor: EA, EE dan EP. Hal ini telah menambahkan arah penelitian baru EA kepada karyawan yang ada. Selain itu, hasil penelitian memberikan perspektif baru mengenai hubungan antara

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
			perusahaan di Vietnam.	EE dan EP.
24	Gruman, Jamie A. Saks, Alan M. (2011)  <i>Performance management and employee engagement</i>	X1: <i>Performance management</i>  X2: <i>employee engagement</i>	• Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini mencakup pendekatan konseptual dan analisis literatur	Mengembangkan model yang menggabungkan elemen-elemen penting dari manajemen kinerja dan keterlibatan karyawan, yang mencakup perjanjian kinerja, fasilitasi keterlibatan, serta penilaian dan umpan balik kinerja. Model ini menekankan pentingnya negosiasi dalam menetapkan tujuan dan indikator kinerja untuk meningkatkan keterlibatan
25	Liat Eldor & Eran Vigoda-Gadot (2016)  <i>The nature of employee engagement: rethinking the employee-</i>	X1: <i>The nature of employee engagement</i>  Y: <i>organization relationship</i>	• Studi ini didasarkan pada sampel interaktif 593 karyawan dari	Temuan kami menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berbeda dari

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
		<i>organization relationship</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• baik organisasi swasta maupun publik di Israel.</li> </ul>	<p>pemberdayaan psikologis dan kontrak psikologis dan memiliki nilai tambahan untuk sentralitas kerja pemberdayaan psikologis dan kontrak psikologis.</p>
26	Franklin Gyamfi Agyemang (2017) <i>Tacit knowledge transfer from a master to an apprentice among hairdressers</i>	X1:knowledge transfer Y: apprentice among hairdressers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studi kasus digunakan sebagai desain penelitian. Pengambilan sampel yang nyaman</li> <li>• Teknik ini digunakan untuk memilih 47 penata rambut ahli. Panduan wawancara semi terstruktur digunakan untuk data</li> <li>• Data dianalisis dengan teknik</li> </ul>	<p>Studi ini menemukan bahwa biaya magang, ketakutan akan persaingan, alasan delegasi, kegembiraan dan kebanggaan bimbingan, sikap dan waktu peserta magang, menjadi faktor signifikan yang mempengaruhi transfer pengetahuan diam-diam seorang master ke seorang magang. Terbukti pula bahwa yang</p>

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
			tematik	dihabiskan bersama sang master saat ia tampil atau bekerja adalah waktu yang tepat penting untuk belajar karena sebagian besar pembelajaran adalah melalui sosialisasi dengan master
27	C Balakrishnan, D Masthan (2013) <i>Impact of Internal Communication on Employee Engagement – A Study at Delhi International Airport</i>	X1: <i>Impact of Internal Communication</i> Y: <i>Employee Engagement</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode survei</li> <li>• data sekunder dari catatan yang tersedia di departemen HR, majalah, jurnal, harian bisnis, dan sumber web</li> </ul>	Hasil kajian ilmiah menunjukkan adanya hubungan positif di antara keduanya. Ruang belajar difokuskan pada karakteristik utama karyawan yang terlibat seperti komitmen, kebermaknaan pekerjaan mereka (karyawan). dan upaya diskresi. Berdasarkan hasil ini, rencana aksi dirumuskan dan dilaksanakan

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				untuk perbaikan segera pada tingkat tersebut keterlibatan karyawan.
28	Abdul Hameed, Aamer Waheed (2011) <i>Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework</i>	X1:Employee Development Y:Employee Performance	• Metode pengumpulan data melalui survei, wawancara, dan analisis literatur untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang terkait dengan pengembangan karyawan dan kinerja karyawan.	Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karyawan memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang lebih berkembang secara profesional akan lebih produktif dan memiliki output yang lebih baik.
29	Sami Awwad Al-kharabsheh (2023) <i>The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation</i>	X1:Digital Training (DT) X2:Digital Performance Appraisal Y: Employee Job Performance	• Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data, serta menggunakan analisis faktor	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan digital (DT) memiliki efek signifikan pada motivasi karyawan (EM). penilaian kinerja digital (DPA) memiliki efek

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
			untuk memeriksa validitas dan reliabilitas kuesioner.	signifikan pada motivasi karyawan (EM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan (EM) memiliki efek signifikan pada kinerja kerja karyawan.
30	Rashad Yazdani Fard (2013) <i>The Impact Of Employee Training And Development On Employee Productivity</i>	X1: The Impact Of Employee Training And Development Y:Employee Productivity	• Artikel ini merupakan sebuah tinjauan pustaka (literature review) yang membandingkan dan menganalisis berbagai penelitian sebelumnya tentang dampak training dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini tidak melibatkan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa training dan pengembangan memiliki dampak positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa training dapat meningkatkan kemampuan karyawan, meningkatkan motivasi, dan mengurangi tingkat kegagalan. Selain

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				pengumpulan data primer melainkan menggunakan data sekunder dari penelitian-penelitian lain. itu, pengembangan karyawan juga dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan.
31	Aiman Muhammad (2015) <i>Impact Of Training &amp; Development On Employees' Performance In Banks Of Pakistan</i>	Tanveer, Imran X1: <i>Impact Of Training Y:Development On Employees' Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner</li> <li>• Sampel terdiri dari 150 karyawan</li> </ul>	Sebagian besar karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian setuju bahwa T&D berpengaruh positif terhadap berbagai aspek keterampilan mereka, termasuk pengetahuan kerja, kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan fungsional, serta motivasi dan loyalitas terhadap bank tempat mereka bekerja

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
32	Sarah Sibiya (2023)  <i>Skills Development For Improved Employee Performance In South African Municipalities</i>	X1: <i>Skills Development</i> Y: <i>Improved Employee Performance In South African Municipalities</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan interpretivism e.yang merupakan salah satu paradigma penelitian kualitatif.</li> </ul>	<p>Penelitian ini mengidentifikasi kesenjangan keterampilan yang ada dan menyoroti pentingnya pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada transformasi layanan publik di tingkat municipal.</p>
33	Niyousha Nikbakhsh (2022)  <i>Assessing The Impact Of Authentic Leadership And The Conflict Management On The Performance Of Remote-Working Employees: The Example Of Software/Online Platform Development Companies</i>	X1: <i>Assessing The Impact</i> X2: <i>Conflict Management</i> Y: <i>Performance Of Remote-Working Employees</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain 68ariab untuk memeriksa pengaruh kepemimpinan otentik dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan</li> </ul>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua 68ariable independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan perbedaan pengaruh antara karyawan yang</p>



No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
			yang bekerja dari jarak jauh.	bekerja sepenuhnya dari jarak jauh dan setengah dari jarak jauh, meskipun informasi lebih lanjut tentang perbedaan ini tidak tersedia dalam ringkasan teks.
34	Mohsin Rashed Musaheb (2022) <i>Organizational Conflict and its Reflection on Job Performance - An Exploratory Study for Opinions of a Sample of Employees of Ashur Construction Contracting Company</i>	X1: Organizational Conflict and its Reflection Y:Job Performance - An Exploratory	• Adopsi kuesioner yang disiapkan dari penelitian sebelumnya untuk dikumpulkan data oleh karyawan Perusahaan Kontraktor Ashur. Komunitas riset saat ini mewakili (114), sedangkan sampelnya adalah acak (93)	Munculnya penerimaan positif dari individu (Karyawan Kontraktor Ashur Perusahaan) dalam sampel penelitian terhadap tersedianya paragraf variabel tahapan konflik dan paragraf, prestasi kerja dan dimensinya. Melenyapkan permasalahan dan hambatan yang dihadapi kinerja, meningkatkan produktivitas dan

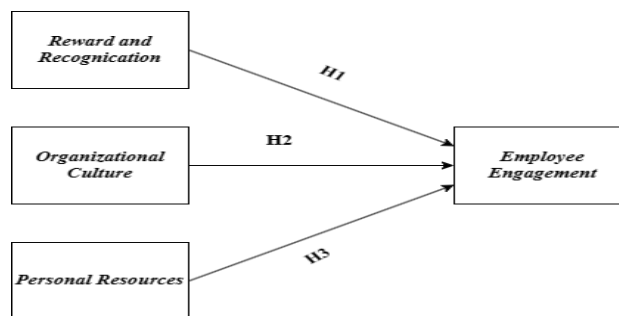
No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
			karyawan.	beradaptasi dengan berbagai situasi
35	Nor Arpizah (2016) <i>Organizational Culture, Human Resource Practices and Employee Engagement Among Academic Staff of Universiti Utara Malaysia</i>	X1: Organization al Culture X2: Human Resource Practices Y: Employee Engagement	• Menggunakan kuesioner dengan sampel 320 karyawan	Studi ini menyoroti semakin pentingnya keterlibatan karyawan dan tren penurunan keterlibatan yang mengkhawatirkan secara global. Studi ini juga menunjukkan tantangan yang dihadapi UUM, khususnya dalam mencapai tujuan publikasi penelitiannya.
36	Maartje PAAIS, Jozef R. PATTIRUHU <i>Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture on Satisfaction And Employee Performance</i>	X1: Effect Of Motivation, Leadership X2: Organizational Culture Y: Satisfaction And Employee Performance	• Random sampling	Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 57,4% oleh 70 variable motivasi, kepemimpinan, dan budaya, sedangkan

No	NAMA PENELITI, TAHUN TERBIT, JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				71variable kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 73,5% oleh 71variable motivasi, kepemimpinan, budaya, dan kepuasan kerja
37	Bayad Jamal Ali, Govand Anwar (2020) <i>An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction</i>	X1:Reward X2:Compensation X3:Incentive Y:Job Satisfaction	• Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan prosedur pengambilan sampel secara acak dan dilakukan di bank yang berbeda. Total ada 140 kuesioner didistribusikan, namun 128 peserta mengisi dengan benar kuesioner.	Artikel ini mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat kepuasan yang dialami karyawan dalam pekerjaan mereka. Artikel ini membahas 71actor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, seperti peluang karier, pengaruh pekerjaan, kerja sama tim, dan tantangan pekerjaan.

### C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan

masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur. Kerangka berpikir dalam penelitian memodifikasi dari penelitian Anggraini *et al.*, (2016), dengan judul penelitian Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Employee Engagament* Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk Surabaya dan penelitian Sharon Suri Mesepey (2016), dengan judul *The Impact of Reward and Recognition on Employee* at PT. Bank Sulutgo, Manado ini sebagai berikut:



Sumber: Sharon Suri Mesepey (2016)

**Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis menurut Sugiyono (2013), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh *Reward and Recognition* terhadap *Employee Engagement***

Saputra (2019), juga menjelaskan bahwa *reward and recognition* sebagai imbalan dapat dalam bentuk yang berbeda, itu dapat berupa

manfaat finansial, non finansial dan psikologis yang diberikan oleh organisasi. Memberikan *reward and recognition* pada berbagai tahap siklus hidup tim proyek virtual dapat melayani tujuan yang berbeda seperti dorongan, penguatan, konfirmasi, dan kepuasan. Gibson (2014), mengatakan *reward* adalah bahwa semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut.

Pemberian *reward and recognition* sama artinya dengan menghargai pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Pemberian *reward and recognition* pada karyawan diharapkan dapat mendorong karyawan untuk memiliki perilaku dan sikap yang lebih positif dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas pekerjaannya, *reward and recognition* merupakan salah satu usaha yang dapat dilakukan suatu perusahaan untuk mengelola karyawan dan menciptakan karyawan yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan masing-masing, maka diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan agar karyawan mampu konsisten dalam melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien sebagai langkah nyata dari perusahaan melalui *reward and recognition*

Penelitian Shadiq *et al.*, (2022), menemukan bahwa pengaruh dari *reward and recognition* positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian dari Mesepy (2016), juga mengatakan bahwa

*reward and recognition* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Penelitian Bayad (2020), mengatakan bahwa *reward and recognition* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Dari uraian tersebut maka dapat di simpulkan hipotesis *Reward and Recognition* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*.

**H1: *Reward and Recognition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement***

## **2. Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Employee Engagement***

Menurut Robbins (2015), *organizational culture* digambarkan sebagai nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara kerja anggota organisasi. Menurut Domiyandra & Rivai (2019), *organizational culture* merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.

Perusahaan senantiasa melakukan perbaikan agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan di dalamnya, generasi Z dikenal sebagai generasi yang menyukai interaksi sosial dalam sebuah lingkungan secara langsung. Pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait disebut dengan *organizational culture*.

Penelitian Domiyandra & Rivai, (2019), menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* sedangkan menurut penelitian Asri & Fangestu, (2022), menyatakan hubungan variabel *organizational culture* melalui motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian menurut Billy (2019), menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh terhadap *employee engagement*. Penelitian Nor Arpizah (2016), menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Dari uraian tersebut maka dapat di simpulkan hipotesis *Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*.

**H2: *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement***

### **3. Pengaruh *Personal Resources* terhadap *Employee Engagement***

*Personal resources* dalam konteks manajemen dan psikologi kerja merujuk pada aspek-aspek positif diri individu yang berfungsi sebagai penentu dan hasil dari proses adaptasi yang sukses (Xanthopoulou *et al.*, 2010). *Personal Resources* atau sumber daya pribadi merupakan suatu evaluasi positif yang berhubungan dengan kegermbiraan dan mengarah pada perasaan individu terhadap kemampuannya untuk mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungannya secara positif (Chairunnisa *et al.*, 2023). Pengambilan keputusan untuk bekerja pada sebuah perusahaan setiap individu harus mengetahui

kemampuan atau sumber daya nya, generai Z yang diyakini mampu menguasai beberapa hal sekaligus atau *multitask* karena mereka lebih membuka diri dengan dunia luar dan terus belajar akan hal baru.

Menurut penelitian Rizky (2021), *personal resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian dari Tuasikal (2022), juga meyakini bahwa *personal resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian Nor Arpizah (2016), meyakini bahwa *personal resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Dari uraian tersebut maka dapat di simpulkan hipotesis *Personal Resources* berpengaruh positif terhadap *Employee Egagement*.

**H3: *Personal Resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement***