

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Grand Theory

a. Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Tokoh utamanya George Homans. Teori ini dibangun sebagai reaksi terhadap paradigma fakta sosial, terutama menyerang ide Durkheim. Berdasarkan keyakinan tersebut Homans dalam bukunya "Elementary Forms of Social Behavior, 1974" mengeluarkan beberapa proposisi dan salah satunya berbunyi: "Semua tindakan yang dilakukan oleh seseorang, makin sering satu bentuk tindakan tertentu memperoleh imbalan, makin cenderung orang tersebut menampilkan tindakan tertentu tadi". Bagi Homans, prinsip dasar pertukaran sosial adalah "distributive justice" - aturan yang mengatakan bahwa sebuah imbalan harus sebanding dengan investasi. Proposisi yang terkenal sehubungan dengan prinsip tersebut berbunyi "seseorang dalam hubungan pertukaran dengan orang lain akan mengharapkan imbalan yang diterima oleh setiap pihak sebanding dengan pengorbanan yang telah dikeluarkannya - makin tinggi pengorbanan, makin tinggi imbalannya - dan keuntungan yang diterima oleh setiap pihak harus sebanding dengan investasinya - makin tinggi investasi, makin tinggi keuntungan".¹

Teori pertukaran sosial menjelaskan hubungan sosial yang terjadi antara kelompok orang (karyawan) dengan organisasinya (perusahaan) yang di dalamnya terdapat berbagai kegiatan yang dilaksanakan, baik pada segi upah, pengorbanan atau keuntungan yang mereka dapatkan, termasuk tingkat pertumbuhan, tingkat spesialisasi yang mengarah pada pertukaran sosial pada organisasi. Para karyawan

¹ Shokhibul Mighfar, "SOCIAL EXCHANGE THEORY: Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial," *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan* 9, no. 2 (2015): 259–282.

melaksanakan aktivitas transaksional dengan organisasinya, dimana masing-masing pihak akan memberikan imbal hasil sama yang saling mendukung dan memberikan rasa adil yang sama. Teori pertukaran sosial menjelaskan hubungan sosial yang terjadi antara kelompok manusia dengan organisasinya dimana mereka berada di dalam organisasi dengan beragam tugas yang telah diberikan yang didalamnya berisi hadiah, kemampuan yang dikerjakan, serta terdapat manfaat yang diperoleh antara dua belah pihak yakni karyawan dan perusahaan.²

Gambar 2.1
Social Exchange Theory



Penggunaan teori ini telah sesuai dengan variabel pada penelitian yang akan diteliti. Pekerja memandang keterlibatan kerja sebagai imbalan atas perlakuan yang mereka terima (*Reward*) dapat berupa dukungan organisasi yang karyawan perlukan demi timbulnya motivasi bagi karyawan untuk memperoleh gaji.³

2. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Suatu organisasi atau perusahaan dapat dikatakan berkembang apabila organisasi tersebut mampu menilai serta mengukur tingkat loyalitas karyawannya. Menurut Handoko (2015), loyalitas yaitu mental seorang karyawan yang menunjukkan bahwa dirinya akan tetap bertahan pada suatu

² Sunyoto Danang, Alfatah Kalijaga., *Buku Referensi Teori Pertukaran Sosial Dalam Perilaku Kelompok*, (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2022), 14.

³ Sunyoto.

organisasi atau perusahaan bahkan pada saat organisasi atau perusahaannya mengalami kemunduran. Menurut Bangun (2018), loyalitas yakni suatu sikap karyawan yang ditunjukkan melalui komitmen karyawan pada perusahaan, komitmen tersebut dapat terjadi atas faktor-faktor dari dalam diri sendiri dan organisasi, sedangkan menurut Rivai (2018), loyalitas merupakan kesetiaan yang dimiliki seorang karyawan terhadap perusahaan yang mengakibatkan dirinya memiliki rasa tanggung jawab.⁴

Terdapat *two-factor theory* (teori dua faktor) oleh Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa loyalitas kerja merupakan hal yang berbeda. Teori ini terdiri dari dua kelompok:

- 1) ***Satisfies***, merupakan sebagai sumber pada loyalitas kerja yang diperlukan seperti hal nya memiliki kesempatan mendapatkan apresiasi, memiliki kesempatan untuk promosi jabatan, mempunyai kesempatan berprestasi. Factor tersebut apabila terpenuhi oleh karyawan maka akan menimbulkan loyalitas karyawan.
- 2) ***Dissatisfies (hygiene factor)*** merupakan faktor yang menjadi sumber loyalitas karyawan yang terdiri atas gaji/upah, kompensasi, tanggung jawab, partisipasi yang dapat berpengaruh pada loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan kedua kelompok teori tersebut maka yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *satisfies*, dimana terdapat suatu apresiasi, kesempatan untuk mendapat promosi jabatan dan kesempatan untuk berprestasi. Pada teori yang dikemukakan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan ialah sesuatu yang sangat penting

⁴ Ading Rahman and Priadana Sidiq M, *PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN SDM PADA SEKTOR TRANSPORTASI*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2023) , 43.

untuk mengembangka potensi karyawan yang dapat memajukan suatu organisasi.⁵

b. Aspek Loyalitas Kerja

1. Taat Pada Peraturan. Seorang karyawan yang akan taat pada peraturan dikatakan loyal karena ketaatan tersebut timbul atas kesadaran dalam diri karyawan apabila peraturan yang ada pada perusahaan disusun guna memperlancar aktivitas kerja perusahaan. kesadaran tersebut membuat karyawan tidak merasa terpaksa bahkan karyawan akan merasa nyaman akan adanya peraturan tersebut.
2. Tanggung jawab pada perusahaan. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa loyal terhadap perusahaannya maka karyawan tersebut memiliki sikap tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan, karyawan akan selalu berhati-hati dalam mengerjakan tugas yang diberikan serta berani untuk mengembangkan inovasi demi kepentingan perusahaan.
3. Kemauan dalam bekerja sama. Karyawan yang memiliki sikap loyal maka selalu siap untuk melakukan kerjasama dengan karyawan lain pada suatu kelompok demi mewujudkan visi misi perusahaan yang tidak bisa dilaksanakan oleh seorang karyawan secara individual.
4. Rasa memiliki. Terdapat rasa ikut memiliki perusahaan pada diri seorang karyawan, hal tersebut akan membuat karyawan memiliki sikap menjaga serta bertanggung jawab demi tercapainya tujuan perusahaan.
5. Hubungan antarpribadi karyawan, hubungan yang dimiliki oleh karyawan dengan loyalitas tinggi akan memiliki hubungan baik dengan karyawan lain yang meliputi hubungan sosial dalam hal pergaulan sehari-hari, baik pada hubungan pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

⁵ Ading Rahman.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan, pada seorang diri karyawan mereka akan merasa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mampu menangani masalah jenuh dengan sikap yang bijaksana, hal tersebut dapat dilakukan karyawan apabila mencintai pekerjaannya.⁶

3. Dukungan Organisasi

a. Pengertian Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi menurut Robbins yaitu organisasi memiliki lingkungan yang dapat berubah atau dinamis supaya organisasi dapat menyesuaikan diri. Menurut Flippo dukungan organisasi merupakan bantuan atas diterapkannya teknologi, manusia melaksanakan tugas serta fungsinya demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan secara rasional. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dukungan organisasi diartikan sebagai dukungan yang diterima karyawan pada organisasinya yang berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif.⁷

Eisenberger berpendapat bahwa dukungan organisasi akan dipengaruhi oleh beragam aspek perlakuan yang dilakukan antara organisasi dengan karyawan. *Eisenberger* beserta rekannya menyarankan bahwa dukungan organisasi yang bersifat positif akan berdampak pada keuntungan karyawan dan sebagai bukti bahwa organisasi telah peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Penghargaan lain seperti gaji, jabatan, apresiasi dapat mempengaruhi persepsi dukungan sampai sejauh mana karyawan merasakan signifikansi dan evaluasi antara organisasi dengan karyawan.⁸

⁶ Chaerudin Ali, Rani Hartaningtyas Inta, and Alicia Velma, *SUMBER DAYA MANUSIA PILAR UTAMA KEGIATAN OPERASIONAL ORGANISASI*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2020), 95.

⁷ Daengs Achmad, Dimas, Dewi, *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*, (Surabaya: Unitomo Press, 2022), 84.

⁸ Nur M Edwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi*, (Sumatera Barat: Azka Pustaka, 2021), 23.

b. Dimensi Dukungan Organisasi

1) Persepsi tentang kepedulian organisasi terhadap pengembangan karyawan: karir, pelatihan dan penilaian prestasi.

Indikator-indikator pada dimensi ini terkait keinginan karyawan agar memperluas potensi, mengembangkan kemampuan karyawan dalam organisasi, serta memenuhi kebutuhan karyawan untuk bertumbuh dan aktualisasi diri. Dimensi ini menjadikan dukungan organisasi lebih berkompeten dengan praktek manajemen SDM yang mampu mendorong serta memberikan kesempatan pengembangan yang memenuhi kebutuhan karyawan supaya bertumbuh dengan sendirinya.

2) Persepsi tentang kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan

Teori pada dukungan organisasi mengatakan bahwa imbalan yang diberikan organisasi telah terindikasi nilai keterkaitan karyawan terhadap organisasi, hal tersebut merupakan dimensi utama dari dukungan organisasi menurut Eisenberger, Rhoades & Cameron. Imbalan yang dimaksud seperti investasi organisasi pada karyawan yang diterapkan oleh karyawan sebagai indikasi apresiasi serta pengakuan organisasi, dan juga menjadi kontribusi kepada dukungan organisasi. Praktek SDM yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan selain imbalan tersebut dapat berupa dukungan keluarga dari karyawan. Faktor tersebut dapat memenuhi kebutuhan pada hubungan emosional dan interpersonal. Apabila organisasi memberikan dukungan yang tinggi bagi karyawan kepada keluarganya maka para karyawan menganggap bahwa organisasi juga mementingkan kesejahteraan mereka.

3) Relasi Pemimpin - Anggota *Leader - Member Exchange (LMX)*:

Relasi ini merupakan dimensi yang belum secara tegas dan terus terang diakomodir dukungan

organisasi. Seperti yang telah dikatakan Eisenberger *et al.*, bahwa seorang pemimpin sering bertindak mengarahkan kebijakan penghargaan dan mengevaluasi kontribusi karyawan, maka cara pemimpin memperlakukan karyawan cenderung berkontribusi pada pembentukan persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi.⁹

c. Faktor Penentu Dukungan Organisasi

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dukungan organisasi, diantaranya:

1) *Halo Effect* (Pengaruh Halo)

Pengaruh halo yakni pemberian tambahan nilai (*judgment*) terhadap individu atau sesuatu yang masih berkaitan dengan hasil persepsi yang telah disepakati. *Halo Effect* bisa juga diartikan sebagai adanya sesuatu, sehingga *halo effect* dapat ditarik dengan kesimpulan yang ada

2) *Attribution* (membuat atribusi)

Proses kognitif yang dikenal sebagai atribusi dilakukan oleh individu untuk mencapai kesimpulan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku orang lain. Dua jenis atribusi adalah disposisional, yang berarti bahwa perilaku seseorang berasal dari dalam diri mereka sendiri, seperti rasa iri, motivasi, atau kemampuan, dan situasional, yang berarti bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor dari luar, seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain.

3) *Stereotyping* (memberi stereotype)

Stereotype adalah pemberian sifat terhadap seseorang berdasarkan sifat yang ada pada kelompok atau rasa tahu masyarakat secara umum, yang diketahui dari sumber lain. Misalnya, orang yang berasal dari pulau Bali

⁹ Nur M Edwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi*, (Sumatera Barat: Azka Pustaka, 2021), 24.

beragama Hindu, meskipun belum tentu orang tersebut beragama Hindu.

4) **Projection (proyeksi)**

Proyeksi adalah cara untuk meramalkan apa yang akan dilakukan orang dengan pikiran mereka, dan orang mempersiapkan diri untuk melindungi diri dari apa yang dipersepsi orang.¹⁰

4. **Motivasi Kerja**

a. **Pengertian Motivasi Kerja**

Dalam bahasa latin motivasi disebut dengan *move* yang artinya dorongan atau menggerakkan. Manusia dalam berperilaku memerlukan motivasi atau sebuah dorongan dalam melakukan beragam hal. Manajemen mengartikan motivasi sebagai penyebab seluruh anggota organisasi menggunakan motivasi sebagai acuan agar tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi dalam bekerja sangat penting untuk produktivitas perusahaan. Tanpa motivasi seorang karyawan untuk bekerja sama maka perusahaan tidak akan mencapai tujuannya. Sebaliknya, dengan karyawan yang memiliki motivasi tinggi, tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Sutrisno, Motivasi sangat penting bagi karyawan karena membuat mereka merasa bangga, sehat, dan ingin bekerja. Jika tidak ada, motivasi akan berdampak buruk pada kegiatan karyawan, seperti absensi dan keterlibatan.

Menurut Kartika, motivasi merupakan seluruh proses pemberian konsep kerja kepada karyawan sehingga karyawan menjalankan pekerjaan dengan rasa ikhlas demi mencapai tujuan organisasi yang efisien dan ekonomis. Sedangkan menurut Sopiah, motivasi diartikan sebagai kemauan seseorang yang mengarah kepada capaian hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud dapat berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

¹⁰ Nur M Edwar, 25.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas, motivasi ialah suatu keadaan yang berupa dorongan, rangsangan yang dapat mengarahkan seseorang untuk melakukan kegiatan yang dilakukan sehingga tujuan akan tercapai.¹¹

b. Ciri-ciri Motivasi

Ciri – ciri motivasi pada diri tiap-tiap individu diantaranya:¹²

- a) Tekun Menghadapi Tugas
Seseorang yang tekun untuk mengerjakan semua pekerjaan yang mereka akan terus bekerja keras sebelum tugas tersebut selesai.
- b) Kuat Menghadapi Tantangan (Tidak Lekas Putus Asa)
Dalam hal ini seseorang yang apabila menemukan kegagalan ia akan selalu mencoba agar mampu menyelesaikan masalahnya.
- c) Menunjukkan Minat terhadap Berbagai Macam Masalah
Minat merupakan keadaan seseorang yang mampu melihat situasi yang berhubungan dengan keinginan atau kebutuhannya sendiri.
- d) Lebih Suka Bekerja Individu
Tidak bergantung kepada orang lain merupakan bukti bahwa seseorang ingin mencapai prestasi yang telah dilakukannya secara mandiri.
- e) Cepat Bosan dengan Tugas-tugas yang Rutin
Dalam hal ini seseorang akan termotivasi untuk mengembangkan kreativitasnya karena seseorang tersebut jenuh terhadap tugas yang rutin diberikan dengan tugas yang sama.
- f) Dapat Mempertahankan Pendapatnya
Karyawan akan punya keyakinan yang dimiliki untuk bertahan pada pendapatnya karena mereka

¹¹ Suradinata, *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*, (Sumatera: CV Azka Pustaka, 2021), 85.

¹² Supiani, *Monograf KINERJA GURU PENINGKATAN MELALUI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA*,. (Riau: DOTPLUS Publisher, 2022), 94.

merasa bahwa hal yang dilakukan dirasa rasional dan positif.

- g) Tidak Mudah Melepaskan Hal yang Diyakini
Pada hal ini seseorang memiliki sifat teguh pendirian karena dia tidak mudah melepaskan keyakinan yang ia miliki.

c. Fungsi Motivasi

Menurut Sudirman fungsi motivasi dapat diartikan sebagai:¹³

- a) Mendorong manusia sebagai penggerak dari setiap aktifitas yang dilakukan.
- b) Memberikan arah pada kegiatan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang dituju.
- c) Menyeleksi perbuatan yang tidak berguna bagi tujuan yang akan dilakukan.

5. *Employee Engagement*

1) Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement kerap berkontribusi pada pertumbuhan dan hasil dari Saloni *Employee engagement* yakni keterikatan individu atau karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Keterkaitan tersebut merujuk pada emosional atau fisik yang akhirnya motivasi karyawan demi menyelesaikan pekerjaannya yang akan menimbulkan rasa puas dan antusias. Konsep *employee engagement* menurut para ahli diantaranya:¹⁴

- a) Menurut Perrin, mengartikan bahwa *employee engagement* merupakan kemampuan serta kesediaan karyawan dalam berkontribusi demi mensejahterakan perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi rasa keterikatan pada organisasi yakni rasional dan emosional yang berkaitan pada pekerjaan.

¹³ Supiani.

¹⁴ Febriansyah, Henndy Ginting, *Tujuh Dimensi Employee Engagement* (Prenada Media, 2020), 241.

- b) Menurut Robinson Definisi *employee engagement* adalah perilaku positif karyawan pada organisasinya dan nilai yang dimiliki perusahaan, sehingga pada konsep *employee engagement* antara karyawan dan perusahaan menjalin hubungan dalam dua arah.
- c) Menurut May
employee engagement menurut May adalah sejauh mana karyawan akan menikmati pekerjaannya, yakin dengan apa yang sedang dikerjakan, dan pekerjaan yang dilakukan dirasa penting baginya.
- d) Menurut Shuck & Wollard *employee engagement* merupakan suatu kognitif karyawan sebagai individu, emosional, dan perilaku karyawan yang diarahkan pada hasil yang diinginkan perusahaan.
- e) *Employee engagement* menurut Suan adalah suatu proses yang ditempuh perusahaan demi meningkatkan kontribusi dan komitmen karyawan demi tujuan bisnis yang superior.
- f) Wilson mendefinisikan *employee engagement* sebagai kecenderungan individu untuk mengekspresikan dirinya dalam segi emosional, fisik dan kognitif ketika melakukan pekerjaannya.

2) Indikator *Employee Engagement*

Dimensi dari *employee engagement* menurut Schaufeli dan Balakrishnan & Masthan terdiri atas 3 yakni:

- a) *Vigor*, diartikan sebagai tingkatan energi yang tinggi dan kegigihan mental saat bekerja, dan keinginan agar dapat memberikan usaha dalam pekerjaan serta mempertahankan diri pada situasi sulit.
- b) *Dedication*, diartikan sangat berkontribusi pada pekerjaannya serta memiliki rasa antusias, motivasi, kebanggaan dan merasa memiliki tantangan.

c) *Absorption*, diartikan memiliki konsentrasi penuh pada pekerjaan dan merasa senang apabila karyawan terlibat dalam pekerjaan.¹⁵

d)

3) *Employee Engagement* dalam Pandangan Islam

Agama Islam telah mengajarkan kepada umat manusia supaya selalu bekerja keras, dalam hal nya yang telah dijelaskan pada al-qurán surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا رَأَىٰ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وِرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنشِرُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

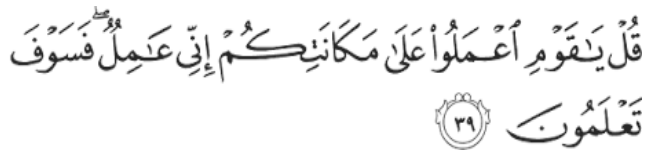
Artinya:

Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata lalu diberitakan-Nya kepada kaum apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat tersebut ialah perintah Allah terhadap umatnya agar bekerja, semua kegiatan manusia akan dihadapkan kepada Allah saat hari kiamat nanti. Oleh sebab itu dianjurkan supaya memiliki kesungguhan dalam menjalankan sesuatu termasuk dalam bekerja. Seorang manusia ketika bersemangat dan memiliki kemauan tinggi akan selalu bekerja dengan sungguh-sungguh karena antusias dan dedikasi karyawan dalam bekerja termasuk dalam faktor *employee engagement*, sehingga mereka merasa memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang dilakukannya.¹⁶ Pada firman Allah, surat Az-Zumar ayat 39 membahas tentang pentingnya bekerja keras:

¹⁵ Fitri Rezeki, *WORK ENGAGEMENT (TEORI, FAKTOR DAN IMPLEMENTASINYA)*, (Bekasi: PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA, 2023), 39.

¹⁶ NU Online, “Q.S At-Taubah 105,”., <https://quran.nu.or.id/at-taubah/105>.



Artinya:

Katakanlah “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kamu akan mengetahui”.

Ayat diatas merupakan perintah untuk bekerja keras. Manusia yang mengingkari perintah Allah termasuk dalam golongan yang tidak mau bekerja keras dan hanya berdiam diri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan diharuskan untuk selalu bersungguhsungguh.¹⁷

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Muryanto Agus Nuswantoro . Vol. 19 No. 2, 2021	“Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> Yang Berimplementasi Pada Loyalitas (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang)” ¹⁸	Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingkat kedisiplinan karyawan yang belum berada pada tataran optimal kasus pada BPR Arto Moro Semarang. Hasil penelitian yang diperoleh berpengaruh positif dan signifikan.
Persamaan: 1) Variabel Dukungan Organisasi, <i>Employee Engagement</i> dan Loyalitas. 2) Teknik pengumpulan data menggunakan teknik sensus			

¹⁷ NU Online, “Q.S Az Zumar 39,”., <https://quran.nu.or.id/az-zumar/39>.

¹⁸ Nuswantoro Agus, “Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Yang Berimplementasi Pada Loyalitas (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang).”, Jurnal Ilmiah Bidang Ekonomi 19, no. 2 (2021): 102-111.

Perbedaan: 1) Variabel Budaya Organisasi 2) Olah Data 3) Lokasi Penelitian			
2.	Stefanus Rumangkit, Jurnal Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Pengabdian, 2020.	Peran <i>Employee Engagement</i> Pada <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> ¹⁹	Hasil dari penelitian ini adalah, <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship</i> dikarenakan employee engagement terbentuk, maka dari itu semua karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi.
Persamaan: 1) Variabel <i>Employee Engagement</i> 2) Menggunakan penelitian kuantitatif 3) Menggunakan teori pertukaran sosial			
Perbedaan: 1) Subyek penelitian 2) Olah Data 3) Lokasi penelitian yang dilakukan			
3.	Diaz Haryokusumo, Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol. 05. No. 02, Juli 2019.	Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Komunitas Pada Komitmen Afektif Dengan Kebermaknaan Kerja Sebagai Pemoderasi ²⁰	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

¹⁹ Stefanus Rumangkit, "Peran *Employee Engagement* Pada *Organizational Citizenship Behavior*," *Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian*, (2020): 64–67.

²⁰Diaz Haryokusumo, Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Komunitas Pada Komitmen Afektif Dengan Kebermaknaan Kerja Sebagai Pemoderasi, Jurnal Bisnis Darmajaya 05, no. 02 (2019): 1–19.

Persamaan: 1) Variabel Dukungan Organisasi 2) Menggunakan teori pertukaran social			
Perbedaan: 1) Menggunakan desain penelitian survei dan jenis data yang digunakan bersifat <i>cross-sectional</i> 2) Olah Data 3) Lokasi penelitian			
4.	Ni Made Dwi Sumantri, Ni Wayan Mujati, E-Jurnal Manajemen, Vol. 12, No. 04, 2023	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Motivasi, Dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawan.	Hasil penelitian pada jurnal ini dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
Persamaan: 1) Variabel Motivasi dan Loyalitas Karyawan			
Perbedaan: 1) Variabel Kepemimpinan Transformatif dan <i>Work-Life Balance</i> 2) Olah Data 3) Lokasi Penelitian			
5	Arfiza Ambari Putri, Sri Suwarsi, Rusman Frendika, Vol.6, No.2, 2020.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan CV Core Rubber²¹	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa <i>employee engagement</i>, Loyalitas Karyawan, dan Kinerja Karyawan pada CV Rubber Core cukup baik dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV.

²¹ Putri, Suwarsi, Frendika, "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan CV Core Rubber.", Jurnal prosiding manajemen 06, no. 2, 759.

			Rubber Core
Persamaan: 1) Variabel <i>Employee Engagement</i> dan Loyalitas			
Perbedaan: 1) Variabel Kinerja Karyawan 2) Olah Data 3) Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif 4) Subyek dan lokasi yang digunakan			
6.	Riska Dwi Rustikarini, Vol.6, No.1, 2021.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Mediasi. ²²	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan, Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , Loyalitas karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , <i>Employee engagement</i> bisa menjadi variabel mediasi terhadap gaya

²² Riska Dwi Rustikarini, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi," *JIMMU Jurnal Ilmu Manajemen* 6, no. 1 (2021): 94–107, <https://kontan.co.id>.

			kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan, <i>Employee engagement</i> tidak bisa menjadi variabel mediasi kepuasan kerja terhadap loyalitas.
Persamaan: 1) Variabel Loyalitas dan <i>Employee Engagement</i> 2) Menggunakan metode kuantitatif			
Perbedaan: 1) Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Karyawan 2) Subyek dan Lokasi Penelitian 3) Olah Data			

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah dasar pemikiran suatu penelitian yang didalamnya memuat beragam fakta, observasi serta dari telaah kepustakaan. Untuk itu, kerangka berpikir berisikan teori, dalil serta konsep-konsep yang akan digunakan sebagai dasar penelitian. Dalam penjelasan pada kerangka berpikir yakni menerangkan mengenai hubungan serta memiliki keterkaitan antar variabel penelitian.²³

²³ Addini Zahra Syahputri, Fay Della Fallenia, and Ramadani Syafitri, “Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif,” *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran* 2, no. 1 (2023): 160–166.

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya wajib dibuktikan terlebih dahulu. Dari judul penelitian ini terdapat empat variabel yakni Dukungan Organisasi X1, Motivasi Kerja X2 dan *Employee Engagement* adalah Variabel Y1, Loyalitas Karyawan Y2 Lalu yang menjadi rumusan hipotesis dalam penelitian ini yakni:

Hipotesis 1:

- Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan
- Ha: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan.

Hipotesis 2:

- Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan

- Ha: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap *employee engagement*

Hipotesis 3:

- Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap *employee engagement*
- Ha: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap *employee engagement*

Hipotesis 4:

- Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap *employee engagement*
- Ha: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap *employee engagement*

Hipotesis 5:

- Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap loyalitas karyawan
- Ha: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap loyalitas karyawan

Hipotesis 6:

- Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Dukungan Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi
- Ha: Terdapat pengaruh antara dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi

Hipotesis 7:

- Ho: Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.
- Ha: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.