

**SKRIPSI**  
**ANALISIS TINGKAT KETERLIBATAN**  
**PEGAWAI (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) DI**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR**

**MUH. SYAHIR S.**  
**LATONRO E011201039**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**  
**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**2024**



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muh. Syahir S. Latonro  
NIM : E011201039  
Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK  
Judul : ANALISIS TINGKAT KETERLIBATAN  
PEGAWAI (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) DI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR

Telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II dan dinyatakan layak untuk Ujian Hasil, Program Studi Administrasi Publik, Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 07 Februari 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Andi Ahmad Yani, M.Si., M.Sc.  
NIP. : 19761023 200501 1 001

Dr. Amril Hans, S.AP., MPA  
NIP. : 19820706 202204 3 001

Mengetahui,

Ketua Departemen Ilmu Administrasi Publik,



Prof. Dr. Alwi, M.si.

NIP. : 19631015 198903 1 006



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

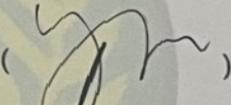
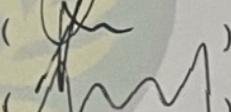
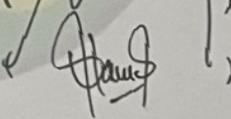
Nama : Muh. Syahir S. Latonro  
NIM : E011201039  
Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK  
Judul : ANALISIS TINGKAT KETERLIBATAN  
PEGAWAI (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) DI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, Februari 2024

Tim Penguji Skripsi:

Ketua : Andi Ahmad Yani, M.Si., M.Sc  
Sekertaris : Dr. Amril Hans, S.AP., MPA  
Anggota : 1. Drs. Lutfi Atmansyah, M.Si  
2. Nuralamsyah Ismail, S.Sos., MA

()  
()  
()



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh. Syahir S. Latonro

NIM : E011201039

Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Analisis Tingkat Keterlibatan Pegawai (*Employee Engagement*) Di Universitas Hasanuddin Makassar" adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah dinyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, Februari 2024

Yang menyatakan,



Muh. Syahir S. Latonro

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh...

Alhamdulillah Robbil'alamin.... Segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan hidayah-nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“ANALISIS TINGKAT KETERLIBATAN PEGAWAI (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) DI UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR”** sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana S1 Jurusan Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Tak lupa pula shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengantarkan kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang seperti saat ini.

Penulis menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat rahmat Allah SWT dan bantuan dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi dapat diselesaikan. Untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua, Saharuddin dan Irma atas do'a yang tiada hentinya, kasih sayang, pengorbanan, perjuangan dan dukungan yang terus diberikan kepada penulis sampai saat ini.

Pembuatan skripsi ini tentunya tidak luput dari bantuan berbagai pihak yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis. Oleh karena itu melalui kesempatan ini, segala keikhlasan dan kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-

besarnya dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada

1. **Kedua Orang tua dan Sudara-saudara saya** yang telah memberikan support serta doanya kepada saya sehingga terlaksana sudah tugas akhir ini.
2. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc** selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
3. **Prof.Drg. Muhammad Ruslin, M.Kes., Ph.D., Sp.BM(K)** Selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan.
4. **Dr. Phill. Sukri, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
5. **Prof. Dr. Alwi, M.Si.** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
6. **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, MAP** selaku Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
7. **Andi Ahmad Yani, M.Si.,M.Sc** selaku Pembimbing I dan **Dr. Amril Hans, S.AP., MPA** selaku Pembimbing II yang telah menyempatkan waktunya memberi masukan, saran dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
8. **Drs. Lutfi Atmansyah M.Si** dan **Nuralamsyah Ismail, S.Sos., M.Si** selaku Dewan Penguji dalam sidang proposal dan skripsi penulis. Terima Kasih atas kritik, saran dan masukannya yang sangat membangun dalam menyempurnakan skripsi ini.
9. **Seluruh Dosen Departemen Ilmu Administrasi Universitas Hasanuddin**, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan semoga ilmu yang diberikan dapat dimanfaatkan penulis sebaik mungkin.

10. **Seluruh Staf Departemen Ilmu Administrasi** dan staf di lingkup FISIP UNHAS tanpa terkecuali. Terima kasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini.
11. **Amalia Putri** Selaku Support sistem saya. Terima kasih sudah menemani dan membantu dalam segala hal khususnya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Terima kasih kepada **Pegawai Rektorat dan Pegawai Fakultas Universitas Hasanuddin** yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
13. Terima kasih kepada **PENA 2020** atas segala bantuan selama penulis menempuh status sebagai mahasiswa, semoga cita-cita kita bersama dapat tercapai dan sukses selalu. See You On Top Guys!
14. Terima Kasih kepada keluarga besar **HUMANIS FISIP UNHAS**, yang telah memberikan wadah bagi penulis dalam berorganisasi. Terutama kepada kakak-kakak senior dan teman-teman **Pengurus HUMANIS FISIP UNHAS periode 2022-2023**.
15. Terima kasih kepada keluarga besar **Tisyah & Friend's Wedding Organizer** teman-teman kerja yang tak henti-hentinya memberikan support
16. Serta semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan doanya.

Makassar, Februari 2024

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACK</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I</b>	
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
I.1 Latar Belakang.....	1
I.2 Rumusan Masalah .....	5
I.3 Tujuan Penelitian. ....	5
I.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II</b>	
<b>TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
II.1 Employee Engagement.....	7
II.1.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....	7
II.1.2 Kaitan Antara <i>Employee Engagement</i> dalam Peningkatan Kinerja Pegawai.....	13
II.2 Penelitian Terdahulu .....	17
II.3 Kerangka Pikir.....	21
<b>BAB III</b>	
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
III.1 Pendekatan Penelitian .....	23
III.2 Lokasi Penelitian .....	23
III.3 Populasi dan Sampel .....	24
III.3.1 Populasi .....	24
III.3.2 Sampel.....	24

III.4 Jenis dan Sumber Data.....	26
III.4.1 Data Primer .....	26
III.4.2 Data Sekunder .....	26
III.5 Teknik/Instrumen Pengumpulan Data .....	26
III.5.1 Teknik AnalisisData .....	27
<b>BAB IV</b>	
<b>DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
IV.1 Gambaran Umum Kota Makassar.....	29
IV. 2 Gambaran Umum Universitas Hasanuddin.....	30
V.2.1 Visi Misi Universitas Hasanuddin .....	31
IV. 3 Gambaran Umum Rektorat Universitas Hasanuddin.....	31
IV. 4 Gambaran Umum Fakultas Universitas Hasanuddin.....	33
<b>BAB V</b>	
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
V.1 Karakteristik Responden.....	36
V.1.1 Asal Unit Kerja Responden .....	36
V.1.2 Jenis Kelamin Responden .....	37
V.1.3 Usia Responden .....	37
V.1.4 Pendidikan Terakhir Responden .....	38
V.1.5 Status Pegawai .....	39
V.1.6 Lama Bekerja responden .....	39
V.2 Hasil Penelitian.....;	40
V.2.1 Indikator Evaluasi Pimpinan Terhadap Pegawai .....	40
V.2.2 Indikator Kerja Tim Dalam Organisasi.....	41
V.2.3 Indikator Prospek/Peluang Pengembangan Pegawai.....	43
V.2.4 Indikator Kesimbangan Kehidupan Kerja Pegawai.....	45
V.2.5 Indikator Keadilan Yang Diperoleh Pegawai Dalam Bekerja.....	46
V.2.6 Indikator Komunikasi Yang Efektif Dalam	

Lingkungan Kerja.....	48
V.3 Pembahasan .....	50
<b>BAB IV</b>	
<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>62</b>
V.1 Kesimpulan.....	62
V.2 Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>64</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar II.1</b> Kerangka Pikir.....	22
----------------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel II.1</b> Penelitian Terdahulu.....	17
<b>Tabel III.1</b> Populasi.....	24
<b>Tabel III.2</b> Alternatif Jawaban dan Penentuan Skor.....	28
<b>Tabel IV.1</b> Batas-batas wilayah Kota Makassar.....	29
<b>Tabel IV.2</b> Data Pegawai PNS Unit Kerja Rektorat.....	32
<b>Tabel IV.3</b> Data Pegawai Non-PNS Unit Kerja Rektorat.....	32
<b>Tabel IV.4</b> Data Pegawai Kontrak Unit Kerja Rektorat.....	33
<b>Tabel IV.5</b> Data Pegawai PNS Unit Kerja Fakultas.....	34
<b>Tabel IV.6</b> Data Pegawai Non-PNS Unit Kerja Fakultas.....	34
<b>Tabel IV.7</b> Data Pegawai Kontrak Unit Kerja Fakultas.....	35
<b>Tabel V.1</b> Asal Unit Kerja Responden.....	36
<b>Tabel V.2</b> Jenis Kelamin Responden.....	37
<b>Tabel V.3</b> Usia Responden.....	37
<b>Tabel V.4</b> Pendidikan Terakhir Responden.....	38
<b>Tabel V.5</b> Status Pegawai.....	39
<b>Tabel V.6</b> Lama Bekerja Responden .....	39
<b>Tabel V.7</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Evaluasi Pimpinan.....	40
<b>Tabel V.8</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Evaluasi Pimpinan.....	40
<b>Tabel V.9</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Evaluasi	

Pimpinan.....	41
<b>Tabel V.10</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Evaluasi Pimpinan.....	41
<b>Tabel V.11</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Kerja Tim.....	42
<b>Tabel V.12</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Kerja Tim.....	42
<b>Tabel V.13</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Kerja Tim.....	42
<b>Tabel V.14</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Kerja Tim.....	43
<b>Tabel V.15</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Indikator Peluang Pertumbuhan.....	43
<b>Tabel V.16</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Indikator Peluang Pertumbuhan.....	44
<b>Tabel V.17</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Indikator Peluang Pertumbuhan.....	44
<b>Tabel V.18</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Indikator Peluang Pertumbuhan.....	44
<b>Tabel V.19</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	45
<b>Tabel V.20</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	45
<b>Tabel V.21</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	46
<b>Tabel V.22</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	46
<b>Tabel V.23</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Keadilan Dalam Perilaku.....	47
<b>Tabel V.24</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Keadilan Dalam Perilaku.....	47
<b>Tabel V.25</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Keadilan Dalam Perilaku.....	47
<b>Tabel V.26</b> Respon Pertanyaan Pada Indikator Keadilan Dalam Perilaku.....	48

<b>Tabel V.27</b> Respon Pertanyaan Pada Komunikasi Yang Efektif...	48
<b>Tabel V.28</b> Respon Pertanyaan Pada Komunikasi Yang Efektif...	49
<b>Tabel V.29</b> Respon Pertanyaan Pada Komunikasi Yang Efektif...	49
<b>Tabel V.30</b> Respon Pertanyaan Pada Komunikasi Yang Efektif...	49
<b>Tabel V.31</b> Indikator Evaluasi Pimpinan Terhadap Pegawai .....	50
<b>Tabel V.32</b> Indikator Kerja Tim Dalam Organisasi.....	52
<b>Tabel V.33</b> Indikator Prospek/Peluang Pengembangan Pegawai.....	53
<b>Tabel V.34</b> Indikator Kesimbangan Kehidupan Kerja Pegawai .....	55
<b>Tabel V.35</b> Indikator Keadilan Yang Diperoleh Pegawai Dalam Bekerja.....	56
<b>Tabel V.36</b> Indikator Komunikasi Yang Efektif Dalam Lingkungan Kerja.....	58
<b>Tabel V.37</b> Rata-rata Presentase Keterlibatan Pegawai Di Universitas Hasanuddin.....	60



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

**ABSTRAK**

**Muh. Syahir S.L (E011 20 1039), Analisis Tingkat Keterlibatan Pegawai (*Employee Engagement*) Di Universitas Hasanuddin Makassar , 60 halaman + 47 tabel + 1 gambar + 51 pustaka , Dibimbing oleh Andi Ahmad Yani dan Amril hans.**

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, juga bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat keterlibatan pegawai di Universitas Hasanuddin Makassar.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang berlokasi di Universitas Hasanuddin Makassar. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada unit kerja rektorat dan fakultas. Penentuan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dan penarikan sampel menggunakan rumus slovin yang menghasilkan responden sebanyak 100 pegawai. Teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada pegawai. Adapun teknik analisis data dengan melakukan analisis deskriptif kuantitatif yang menggunakan metode tabel frekuensi.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa *Employee Engagement* memiliki peran yang sangat penting dan berdampak positif pada kinerja dan keberhasilan organisasi sektor publik khususnya pada perguruan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan memahami dan meningkatkan indikator utama *Employee Engagement*, seperti *Manager/Supervisor Evaluation, Teamwork, Growth Opportunities, Work-Life Balance, Behavioral Fairness*, dan *Effective Communication*, organisasi sektor publik dapat "mengungkap" atau "mengoptimalkan" potensi *Employee Engagement* untuk mencapai keunggulan dalam pelayanan publik. Dalam konteks Perguruan Tinggi Universitas Hasanuddin, indikator-indikator *Employee Engagement* yang tinggi menunjukkan bahwa Unhas telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi bagi pegawai. Adanya tingkat *Employee Engagement* yang "sangat tinggi" mencerminkan tingkat kepuasan, komitmen, dan keterlibatan pegawai yang tinggi dalam mencapai tujuan perguruan tinggi .

Kata Kunci : Keterlibatan Pegawai



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

**ABSTRACK**

**Muh. Syahir S.L (E011 20 1039), Analysis of Officer Engagement Level (*Employee Engagement*) At Hasanuddin University Makassar, 60 pages + 47 tables + 1 picture + 51 references, Supervised by Andi Ahmad Yani and Amril Hans.**

This research aims to fulfill one of the requirements for obtaining a bachelor's degree in the Department of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Hasanuddin University, and also aims to describe the level of employee involvement at Hasanuddin University, Makassar.

This research is descriptive research with a quantitative approach located at Hasanuddin University Makassar. The population in this study were employees in the rectorate and faculty work units. Determination of samples using techniques *probability sampling* and sampling using the Slovin formula which produces 100 employees as respondents. Data collection techniques by giving questionnaires to employees. The data analysis technique is by carrying out quantitative descriptive analysis using the frequency table method.

This research reveals that *Employee Engagement* has a very important role and has a positive impact on the performance and success of public sector organizations, especially in higher education. The research results show that by understanding and improving the main indicators *Employee Engagement*, like *Manager/Supervisor Evaluation*, *Teamwork*, *Growth Opportunities*, *Work-Life Balance*, *Behavioral Fairness*, and *Effective Communication*, public sector organizations can “unlock” or “optimize” potential *Employee Engagement* to achieve excellence in public service. In the context of Hasanuddin University Higher Education, indicators *Employee Engagement* A high level shows that Unhas has succeeded in creating a conducive and motivating work environment for employees. There are levels *Employee Engagement* "very high" reflects a high level of employee satisfaction, commitment and involvement in achieving higher education goals.

Keywords: Employee Engagement

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Pegawai sebagai sumber daya manusia (SDM) organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi. Organisasi harus dapat mengelola SDM dengan baik karena akan berdampak pada efektivitas kerja organisasi. Dalam konteks perguruan tinggi, baik pegawai akademik (dosen) maupun pegawai non akademik merupakan bagian dari organisasi yang memiliki peranan dalam menentukan pencapaian tujuan universitas. Tujuan universitas dapat terwujud apabila seluruh pegawainya akan selalu berusaha untuk berkontribusi positif bagi organisasi. Pegawai yang erat dengan pekerjaannya di institut ini akan memberikan lebih dari pekerjaan yang diharapkan dan berusaha memperbaiki kinerjanya.

Dalam dunia kerja yang semakin berfokus pada pengetahuan dan teknologi, pekerjaan telah berubah dari yang bersifat rutin menjadi lebih kompleks dan berbasis pengetahuan. Hal ini membutuhkan lebih banyak motivasi intrinsik dan keterlibatan emosional dari pegawai untuk menjalankan tugas-tugas yang lebih kreatif dan beragam.

Generasi yang berbeda memiliki pandangan yang berbeda tentang pekerjaan dan kehidupan kerja. Generasi millennial dan setelahnya cenderung lebih memperhatikan arti kerja, perkembangan pribadi, dan keseimbangan kerja-hidup. Oleh karena itu, organisasi perlu menyesuaikan

pendekatan mereka untuk mempertahankan keterlibatan pegawai dari berbagai generasi.

Pentingnya inovasi dan kreativitas di lingkungan organisasi yang kompetitif, inovasi dan kreativitas menjadi faktor penting untuk pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Pegawai yang terlibat secara emosional cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan solusi kreatif. Pegawai modern cenderung mencari lebih dari sekedar gaji dan tunjangan. Mereka menginginkan arti dalam pekerjaan mereka, peluang untuk belajar dan berkembang, serta lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung.

Semua faktor ini bersama-sama telah membentuk kesadaran bahwa *employee engagement* adalah faktor kunci dalam menciptakan budaya kerja yang sehat, produktif, dan inovatif. Dengan meningkatnya perhatian terhadap kesejahteraan pegawai dan dampaknya terhadap keberhasilan organisasi, konsep *employee engagement* telah menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia.

*Employee engagement* memiliki banyak dampak positif pada organisasi dan Pegawai, menjadikannya penting dalam konteks dunia kerja saat ini. Pegawai yang terlibat cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka. Mereka lebih mungkin bekerja lebih keras dan lebih cerdas, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan hasil bisnis. *Engagement* atau rasa keterikatan Pegawai terhadap pekerjaan atau organisasinya adalah hal yang sangat penting bagi

organisasi dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu perusahaan (Triple Creek Associates, 2007).

*Employee engagement* dijadikan sebagai alat manajerial yang dilaksanakan secara terus menerus untuk mendapatkan momentum dalam praktek manajemen modern (Pusriadi & Darma, 2020; Sabbatho et al., 2021). Selain dapat memberikan kontribusi yang lebih untuk organisasi, pegawai yang *engaged* relatif lebih loyal dan karenanya lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi yang mereka tempati (Fitriani, 2019).

Pegawai yang *employee engagement*-nya tinggi ditandai dengan tingginya level energi dan resiliensi mental saat bekerja, kemauan untuk memberi upaya dalam bekerja dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan, memiliki ikatan diri secara emosional dan intelektual pada pekerjaan, serta berkonsentrasi penuh dan memiliki kesenangan dalam bekerja (Steven & Prihatsanti, 2017).

Sedangkan pegawai yang *employee engagement*-nya rendah akan memiliki level energi dan resiliensi mental yang rendah saat bekerja, memiliki kemauan yang rendah untuk memberi upaya dalam bekerja dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan, kurang menunjukkan adanya ikatan diri secara emosional dan intelektual pada pekerjaan, serta tidak berkonsentrasi penuh dan kurang senang bekerja (Prahara & Putri, 2020; Tabun, 2021).

Universitas Hasanudin sebagai perguruan tinggi klaster I yang menempati peringkat ke-7 nasional berdasarkan klasterisasi perguruan

tinggi oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di tahun 2020 yang dimana sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting Universitas Hasanuddin mencapai keberhasilan tersebut. Universitas Hasanuddin tentunya perlu berkembang lebih dari itu dan yang terpenting adalah peran Sumber daya manusia yang sangat diperlukan. SDM dalam hal ini para pegawai di Universitas Hasanuddin perlu dilibatkan dalam segala hal yang tentunya menjadi tujuan yang ingin dicapai oleh Universitas Hasanuddin. Hal ditegaskan oleh Prof Nasaruddin Salam selaku Sekretaris Universitas Hasanuddin Periode 2018-2022 bahwa peran SDM Universitas Hasanuddin memiliki pengaruh besar, bagaimana tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan berperan lebih aktif untuk mencapai target kinerja yang diharapkan bersama (Rahman, 2021)

Universitas Hasanuddin perlu melakukan pengukuran *employee engagement* sebagai bagian dari sistem perencanaan dan pengelolaan SDM sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja dosen dan pegawai non akademik agar berkontribusi positif di universitas. Hal ini perlu dilakukan karena peningkatan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada kesediaan orang-orang dalam organisasi untuk berkontribusi secara positif dalam menyikapi perubahan (Bogler and Somech, 2005). Pengukuran dilakukan untuk mengetahui kondisi yang perlu menjadi fokus perbaikan dalam upaya meningkatkan tingkat *employee engagement*. Dengan pengelolaan sumber daya manusia melalui peningkatan *employee engagement* diharapkan dapat mendorong dosen dan pegawai non akademik agar memiliki kinerja yang lebih baik, mengeluarkan ide-ide terbaik dan komitmen yang tulus demi kesuksesan

universitas.

Secara keseluruhan, *employee engagement* menjadi fokus penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi publik. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan pegawai dan mengimplementasikan strategi yang tepat, organisasi publik dapat mencapai keunggulan dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan masyarakat. (Yunus et al., 2023)

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Bagaimana tingkat keterlibatan pegawai (*employee engagement*) di Universitas Hasanuddin Makassar?”

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk menganalisis tingkat keterlibatan pegawai (*employee engagement*) di Universitas Hasanuddin Makassar” .

## **I.4 Manfaat Penelitian**

Penulis berharap melalui penelitian ini, manfaat yang akan didapatkan dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran khususnya untuk penulis dan secara umum untuk masyarakat luas. Adapun manfaat yang diharapkan penulis sebagai berikut :

### **I.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna untuk menerapkan teori

*employee engagement* dalam praktek sesungguhnya dan juga dalam penerapannya dalam manajemen sumber daya manusia .

#### **I.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan yang bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran serta informasi kepada pihak yang terkait khususnya Universitas Hasanuddin.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### *II.1 Employee Engagement*

##### *II.1.1 Pengertian Employee Engagement*

*Employee engagement* adalah mereka yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja” (Kahn, 1992). *Engagement* adalah perasaan positif, bersungguh-sungguh secara lahiriah dan batiniah, pekerjaan dilakukan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* diartikan sebagai keinginan kuat untuk mengeluarkan energi besar dan kuat dalam mencapai tujuan organisasi. *Dedication* adalah terlibat penuh dalam satu pekerjaan. *Absorption* adalah terlibat dalam satu pekerjaan dan ketika dalam pelibatan tersebut merasa waktu berlalu dengan cepat” (Schaufeli, et al., 2002).

Yunus, et al., (2023) menjelaskan bahwa keterlibatan pegawai telah menjadi topik yang semakin penting dalam konteks organisasi publik. Konsep tersebut mencakup tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Keterlibatan pegawai dinilai sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi publik dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Meskipun *employee engagement* memiliki banyak manfaat, masih

ada tantangan dalam mengoptimalkan keterlibatan pegawai di organisasi publik (Yunus, et al., 2023) . Penelitian oleh White et al. (2019) menemukan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan dari atasan dapat menurunkan tingkat keterlibatan pegawai.

Secara keseluruhan, *employee engagement* menjadi fokus penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi publik. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan pegawai dan mengimplementasikan strategi yang tepat, organisasi publik dapat mencapai keunggulan dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan masyarakat. (Yunus, et al., 2023)

Yunus, et al., (2023) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa dalam konsep *employee engagement* dapat dianalisis dengan lima elemen. Kelima elemen tersebut adalah *manager/supervisor evaluation, teamwork, growth opportunities, work-life balance, behavioral fairness, dan effective communication*.

1. Evaluasi pimpinan (*manager/supervisor evaluation*)

Pada elemen ini, evaluasi pimpinan yang dimaksud adalah bagaimana pegawai menerima saran dan kritik yang bersifat membangun dari pimpinan kemudian adanya umpan balik dari pimpinan ketika mengkoordinasikan suatu pekerjaan.

2. Kerja tim (*team work*)

Pada elemen ini, kerja tim yang dimaksud adalah bagaimana pegawai merasa adanya kerja sama tim yang baik dalam instansi, adanya partisipasi dan

pemberian dukungan dari teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, serta saran dan dukungan dalam pencapaian kinerja.

### 3. Peluang pertumbuhan (*growth opportunities*)

Pada elemen ini, peluang pertumbuhan yang dimaksud adalah bagaimana pegawai melihat pola karier yang menjanjikan pada posisi pekerjaannya. Kemudian adanya kesempatan mengikuti pelatihan ketika ada hal baru atau kebijakan baru dari instansi serta apresiasi dari pimpinan terhadap usaha atau inovasi yang dilakukan oleh pegawai selama bekerja.

### 4. Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*)

Pada elemen ini, keseimbangan kehidupan kerja yang dimaksud adalah terciptanya suasana kerja yang nyaman, pemberian pekerjaan sesuai dengan tupoksi masing-masing, serta keseimbangan beban kerja dan adanya waktu luang yang cukup bersama keluarga.

### 5. Keadilan dalam perilaku (*behavioral fairness*)

Pada elemen ini, keadilan dalam perilaku yang dimaksud adalah perlakuan setara pimpinan instansi kepada pegawai tanpa membeda-bedakan, kemudian sikap ramah dan profesional seorang pimpinan saat berkomunikasi dengan pegawainya serta adanya penghargaan dan pengakuan kerja yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerjanya.

### 6. Komunikasi yang efektif (*effective communication*)

Pada elemen ini, komunikasi efektif yang dimaksud adalah sistem koordinasi antar pegawai dan pimpinan yang jelas dan adanya komunikasi dua arah (dialog/diskusi) yang diterapkan oleh instansi. Kemudian keterbukaan

pimpinan instansi dalam memberikan informasi kepada pegawai, sehingga semua pegawai dapat menerima informasi jika terjadi suatu perubahan dalam instansi.

Penting untuk dicatat bahwa *employee engagement* bukan hanya tentang kepuasan kerja semata, tetapi juga tentang ikatan emosional dan komitmen yang lebih dalam terhadap organisasi. Itu melibatkan faktor-faktor seperti rasa percaya, rasa keadilan, peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan, serta komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai.

Kinerja pegawai dalam bekerja mencerminkan bagaimana kepribadiannya. Kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain (Robbins & Judge, 2008). Salah satu sifat kepribadian yang terkait dengan lingkungan kerja adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan bahwa dirinya mampu melakukan sesuatu perilaku dengan baik. Efikasi diri juga merupakan kepercayaan individu atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu dengan sukses. Perkembangan efikasi diri ditentukan oleh pengalaman langsung atau tidak langsung terhadap suatu tugas. Pemahaman tugas tersebut menjadikan individu berusaha menyimpulkan kesesuaian antara tugas yang ada dengan kemampuan dirinya. Melalui kesimpulan yang ada, terbentuk rasa mampu dalam diri individu untuk melakukan tugas tertentu (Yuwono, et al., 2005).

Menurut Zacharias (2016) kurangnya keterlibatan anggota organisasi dalam penyusunan strategi, visi, misi dan tujuan organisasi justru

menyebabkan ketidakefektifan desain organisasi.

Pada dasarnya, pemimpin organisasi memiliki pengaruh atas organisasi melalui strategi pengambilan keputusan, menentukan struktur organisasi dan mengelola proses organisasi. Hubungan strategi dan struktur organisasi secara teoritis dapat dipandang dari dua sudut, yaitu deskriptif maupun preskriptif. Deskriptif berasumsi bahwa struktur mengikuti strategi. Sedangkan pandangan preskriptif bahwa jenis struktur tertentu akan memunculkan jenis strategi tertentu. Secara ekstrim pandangan deskriptif dapat dikatakan strategi mengikuti struktur, karena struktur membantu pencapaian sasaran dan sasaran dipengaruhi oleh strategi. Struktur dan strategi tidak sesederhana jika hanya dua aspek ini yang berinteraksi satu sama lain. Interaksi tersebut perlu didukung oleh aspek lain menjadi interaksi antara *structure, strategy, dan process* (Idrus, 1997: 26- 27)

Manajemen sumber daya manusia dan pemimpin organisasi sering bekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong keterlibatan pegawai melalui berbagai inisiatif, termasuk pengembangan keterampilan, pengakuan pencapaian, dan promosi budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. *Employee engagement* dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi.

Kahn (2011) dalam Kumar et al., (2018) menjabarkan bila keterlibatan pegawai sebagai upaya memberdayakan anggota organisasi atas peranan kerja mereka, termasuk upaya untuk memanfaatkan maupun

menunjukkan diri sendiri secara kognitif, fisik, maupun emosi selama memerankan kinerjanya. Aspek kognitif pada keterlibatan pegawai akan memberikan perhatian terhadap keyakinan pegawai terkait organisasi, seperti pimpinan dan situasi kerja. Aspek emosi terkait cara pegawai merasakan salah satu dari ketiga aspek, serta seberapa mereka mengetahui perihal kepemilikan sikap positif atau negatif terhadap organisasi, serta para pimpinannya. Aspek fisik dari keterlibatan pegawai terkait dengan energi fisik yang seseorang gunakan dalam menyelesaikan peranan mereka. Kahn (2011) dikutip oleh Kumar et al., (2018) menyebut bila keterlibatan sebagai upaya psikologis seperti kehadiran secara fisik saat menjalankan suatu peranan organisasional. Keterlibatan pegawai memiliki kriteria sebagai komitmen, keinginan dan bersemangat besar untuk mengimplementasikan usaha ke tingkat yang lebih baik, dan bekerja keras selama menjalankan tugasnya. Robertson-Smith dan Markwick (2012) menuturkan bila ada tiga tingkat pada diri pegawai, seperti:

1. *Engaged* (keterlibatan)

Seorang pegawai bekerja menggunakan gairah sehingga memunculkan keterlibatan atau terikat dengan perusahaan, terutama bagi pekerja yang berupaya terus menerus untuk meningkatkan diri melalui pembaruan demi memajukan perusahaan.

2. *Not engaged* (tanpa ada keterlibatan)

Pegawai terfokus menuntaskan tugas tanpa harus berpikiran terkait tujuan perusahaan. Para pegawai berkecenderungan bekerja dengan menanti arahan, perintah, dan menganggap bila keterlibatannya terabaikan.

Dapat disebut bila pegawai ini ialah Mereka sleepwalker selama menjalankan segala aktivitas kerja. Waktu yang mereka habiskan tidak ada gairah maupun energi untuk bekerja.

### 3. *Actively disengaged* (aktif melepas)

Pegawai yang mempergunakan waktu mereka untuk memperlihatkan sikap tidak suka dengan perusahaan. dari segala aspek yang dijumpai, mereka sekadar melihat dari sisi negatif. Tidak jarang sikap itu berdampak buruk bagi pegawai yang memiliki keterlibatan cukup aktif.

Pegawai cenderung akan bersedia secara sukarela untuk ikut serta dan antusias atas pekerjaannya. Pegawai yang memiliki keterlibatan cukup tinggi cenderung memedulikan masa depan organisasi, serta mereka bersedia menginvestasikan upaya terbaik demi keberhasilan perusahaan.

## **II.1.2 Kaitan Antara *Employee Engagement* dalam Peningkatan Kinerja Pegawai**

Keterikatan pegawai (*employee engagement*) sendiri merupakan sebuah konsep yang diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena *employee engagement* itu sendiri adalah keadaan di mana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki pegawai mengenai organisasi, pemimpin dan kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional (meliputi perasaan pegawai terhadap organisasi dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka (Kahn, 1990). *Employee engagement* merupakan konstruk yang menyentuh hampir

seluruh permasalahan dalam manajemen sumberdaya manusia. Konstruk ini merupakan variabel yang memiliki pengaruh prediksi akan hubungan dua arah antara pegawai dengan perusahaan dalam hal pengukuran kinerjanya, jika dibandingkan dengan konstruk sebelumnya, yaitu: kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen pegawai (*employee commitment*), dan *organizational citizenship* (Markos & Sridevi, 2010). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai sangat penting, karena rasa keterikatan (*engaged*) yang dibangun pegawai dengan perusahaan tempatnya bekerja merupakan hal yang penting. *Sense of belonging* keduanya juga dapat memberikan *feedback* pada manajemen dan loyalitas pada perusahaan. Keterikatan yang sengaja dibangun ini senantiasa menciptakan kekritisian yang positif pada pegawainya (Surur, 2018).

Rustono & Akbary (2015), menjelaskan bahwa *employee engagement* (keterikatan pegawai) dapat dikorelasikan dengan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan baik itu berupa peningkatan kualitas perusahaan, rendahnya tingkat *turnover*, juga meningkatnya kualitas kinerja karyawan menjadi lebih baik. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa keterikatan pegawai (*employee engagement*) dengan kinerja pegawai saling bersinggungan dan memiliki hubungan yang bersifat positif. Maksudnya semakin tinggi keterikatan pegawai maka kinerjanya juga akan mengikuti semakin baik.

Hal tersebut dibuktikan oleh Setiawan & Handoyo (2017) yang menyatakan bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh positif dan dinamis pada kinerja karyawan. Kemudian didukung dengan penelitian Wicaksono & Rahmawati(2019) yang menyimpulkan dalam

hasil penelitiannya bahwa secara parsial ditemukan pengaruh *elemen absorption* terhadap kinerja karyawan.

*Employee engagement* memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa terlibat dan terhubung secara positif dengan pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja, ini cenderung berdampak positif pada kinerja mereka. Secara kuat *engaged* dengan perusahaan akan meningkatkan kinerjanya dan memberikan upaya yang optimal untuk keuntungan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang *engaged* terhadap pekerjaannya cenderung lebih baik sehingga mempengaruhi performa perusahaan kearah yang positif yang pada dasarnya kinerja perusahaan tercapai dari kinerja individual pegawainya (Antonacopoulou, 2000).

Dalam perkembangannya, faktor kepuasan pegawai saja pada saat ini sudah dianggap kurang memadai bagi perusahaan untuk menunjang kinerja pegawai . Bisa saja terjadi karyawan yang memiliki kepuasan tinggi, justru tidak termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang terbaik. Sebagian di antaranya justru santai santai dalam pekerjaannya atau justru meninggalkan pekerjaannya. Lebih dari sekedar kepuasan kerja, pegawai diharapkan mempunyai engagement, suatu keterlibatan, keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki (*ownership*) terhadap pekerjaan dan perusahaan menurut Simanjuntak (2011) dalam Delvi (2014).

Keterikatan pegawai (*employee engagement*) sendiri merupakan sebuah konsep yang diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai , karena *employee engagement* itu sendiri adalah keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan

mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki pegawai mengenai organisasi, pemimpin dan kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional (meliputi perasaan pegawai terhadap organisasi dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka (Kahn, 1990).

Komponen keterlibatan kerja dan lingkungan sosial yang berpengaruh terhadap kinerja adalah *camaraderie*, yaitu hubungan dengan rekan kerja dan kerjasama tim (Putri et al., 2015). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai sangat penting dalam menunjang kinerja organisasi.

Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai sangat penting, karena rasa keterikatan (*engaged*) yang dibangun pegawai dengan perusahaan tempatnya bekerja merupakan hal yang penting. *Sense of belonging* keduanya juga dapat memberikan *feedback* pada manajemen dan loyalitas pada perusahaan. Keterikatan yang sengaja dibangun ini senantiasa menciptakan kekritisian yang positif pada pegawainya (Surur, 2018).

## II.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai referensi sebagaimana dapat dilihat pada tabel II.1.

**Tabel II. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Masalah dan Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan dengan penelitian saat ini
1	Yunus et al. (2023)	Keterikatan pegawai dalam konteks pemerintahan daerah dan implikasinya terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menyiratkan metode analisis deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan memahami dan meningkatkan indikator utama <i>Employee Engagement</i> , seperti <i>Manager/Supervisor Evaluation</i> , <i>Teamwork</i> , <i>Growth Opportunities</i> , <i>Work-Life Balance</i> , <i>Behavioral Fairness</i> , dan <i>Effective Communication</i> , organisasi sektor publik dapat "mengungkap" atau "mengoptimalkan" potensi <i>Employee Engagement</i> untuk mencapai keunggulan	Pada penelitian tersebut berfokus pada penelitian terhadap instansi pemerintah, sedangkan pada penelitian kali ini mencoba untuk mengambil lokus pada perguruan tinggi

			dalam pelayanan publik.	
2	Lewiluci & Mustamu ((2016)	Pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>employee engagement</i> yang terbagi menjadi 3 dimensi yaitu <i>vigor</i> , <i>dedication</i> dan <i>absorption</i> terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan kuantitatif eksplanatif	<i>vigor</i> , <i>dedication</i> , dan <i>absorption</i> secara parsial ataupun simultan memberikan dampak baik dan dinamis mengenai kinerja pekerja.	Pada penelitian tersebut menguji pengaruh <i>employee engagement</i> dengan dimensi yaitu <i>vigor</i> , <i>dedication</i> dan <i>absorption</i> terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian kali ini mencoba mendeskripsikan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja pegawai
3	Wicaksono & Rahmawati, (2019)	Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan . Metode penelitian kuantitatif.	Situasi kinerja karyawan dan <i>employee engagement</i> di DSITD IPB dalam kategori baik. Secara parsial diperoleh informasi bahwa elemen <i>absorption</i> berpengaruh terhadap karyawan. Secara bersama	Pada penelitian tersebut menggunakan sampel yang lebih sedikit yaitu 33 sampel. Sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan sampel sebanyak 88

4	Setiawan & Handoyo, (2017)	Apakah <i>Employee engagement</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian kuantitatif	<i>Employee Engagement</i> memberikan dampak positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Pada penelitian tersebut mengambil lokus di sebuah perusahaan dengan jumlah sampel 50. Sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan sampel sebanyak 88 dengan lokus pada perguruan tinggi.
5	Priambodo (2021)	Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan. Metode penelitian kuantitatif.	<i>Employee engagement</i> mempengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja karyawan dan komitmen organisasional, serta kepuasan kerja positif maupun krusial bagi komitmen organisasional.	Pada penelitian tersebut menguji Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kepuasan kerja, kinerja pegawai dan komitmen organisasional. Sedangkan pada penelitian kali ini hanya melihat penerapan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja pegawai.

6	Cendani, Citta dan Tjahjaningsih, Endang (2015).	Pengaruh <i>Employee Engagament</i> dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> sebagai mediasi. Metode penelitian kuantitatif.	<i>Employee engagement</i> positif maupun krusial bagi OCB, modal sosial positif maupun krusial bagi OCB, <i>employee engagement</i> positif maupun krusial bagi kinerja pegawai.	Pada penelitian tersebut menggunakan sampel yang lebih banyak dengan jumlah 130 sampel. Sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan sampel dengan jumlah 88 sampel.
7	(Kusumawati, 2017)	Bagaimana pengaruh keterlibatan karyawan terhadap program diploma III kinerja karyawan. Metode penelitian kuantitatif.	Berdasarkan penelitian tersebut, terdapat dampak baik namun tidak dinamis antara <i>employee engagement</i> pada kinerja karyawan program D3 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, yang kemudian bisa diartikan bahwa dugaan pertama ditolak atau tidak dapat dibuktikan.	Pada penelitian tersebut lokus dan sasaran penelitiannya adalah perguruan tinggi tetapi lebih spesifik pada program diploma III pada salah satu fakultas. Sedangkan penelitian kali ini mencoba meneliti dengan sasaran keseluruhan pegawai perguruan tinggi,

### II.3 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2013), kerangka pemikiran merupakan alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju. Jadi kerangka berpikir merupakan alur yang dijadikan pola berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap suatu objek yang dapat menyelesaikan arah rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 1 variabel yaitu keterlibatan pegawai (*employee engagement*). Seperti yang telah dijelaskan pada latar belakang penelitian ini mengacu pada studi Yunus et al. (2023) dengan menggunakan enam indikator utama dalam mengukur kualitas *employee engagement* yaitu *manager/supervisor evaluation*, *teamwork*, *growth opportunities*, *work-life balance*, *behavioral fairness*, dan *effective communication*. Pada artikel tersebut dijelaskan bahwa indikator-indikator tersebut belum pernah digunakan bersama dalam satu konsep *employee engagement* dalam organisasi publik. Dengan penggabungan tersebut dapat memberikan kebaruan dalam konteks organisasi publik.

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan indikator *manager/supervisor evaluation*, *teamwork*, *growth opportunities*, *work-life balance*, *behavioral fairness*, dan *effective communication* dalam menganalisa bagaimana tingkat keterlibatan pegawai (*employee engagement*) pada sektor perguruan tinggi.

**Gambar II.1**  
**Kerangka pikir**

