



DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v5i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Analisa Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Staf Manajerial Dimediasi oleh Keterikatan Karyawan

Ahmad Faisal^{1*}, Lily Yuntina², Subehana Rachman³, Agus Dharmanto⁴, Cecep Pahrudin⁵

¹Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia, ahmad@unsurya.ac.id.

²Universitas Pancasakti, Bekasi, Indonesia, lyuntina@gmail.com.

³Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, Makassar, Indonesia, subehana@pipmakassar.ac.id.

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, agus.dharmanto@dsn.ujhrabaya.ac.id.

⁵Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, c.pahrudin@yahoo.co.id.

Corresponding Author: ahmad@unsurya.ac.id¹

Abstract: *The purpose of this literature study is expected to build a hypothesis regarding the influence between variables that can later be used for further research in the scope of human resource management. The literature review research article on the concept of Analysis of organizational culture, training and motivation on managerial staff performance mediated by employee engagement is a scientific literature article in the scope of human resource management science. The approach used in this literature review research is descriptive qualitative. The data collection technique is to use literature studies or conduct a review of relevant previous articles. The data used in this descriptive qualitative approach comes from previous research that is relevant to this research and is sourced from academic online media such as the Thomson Reuters Journal, Springer, Taylor & Francis, Scopus Emerald, Elsevier, Sage, Web of Science, Sinta Journal, DOAJ, EBSCO, Google Scholar and digital reference books. In previous studies, 1 relevant previous article was used to review each independent variable. The results of this literature review article are: 1) Organizational Culture influences Employee Engagement; 2) Training influences Employee Engagement; 3) Motivation influences Employee Engagement; 4) Organizational Culture influences Managerial Staff Performance; 5) Training affects the Performance of Managerial Staff; 6) Motivation affects the Performance of Managerial Staff; 7) Employee Engagement affects the Performance of Managerial Staff; 8) Organizational Culture affects the Performance of Managerial Staff Mediated by Employee Engagement; 9) Training affects the Performance of Managerial Staff Mediated by Employee Engagement; and 10) Motivation affects the Performance of Managerial Staff Mediated by Employee Engagement.*

Keyword: *Managerial Staff Performance, Employee Engagement, Organizational Culture, Training, Motivation*

Abstrak: Tujuan dari penelitian literatur ini diharapkan dapat membangun hipotesis mengenai pengaruh antar variabel yang nantinya dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dalam

lingkup manajemen sumber daya manusia. Artikel penelitian literatur review konsep analisa budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja staf manajerial dimediasi oleh keterikatan karyawan merupakan artikel literatur ilmiah dalam lingkup ilmu manajemen sumber daya manusia. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian literatur review ini yaitu kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan studi literatur atau melakukan review terhadap artikel terdahulu yang relevan. Data yang digunakan dalam pendekatan kualitatif deskriptif ini berasal dari penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dan bersumber dari media online akademik seperti Jurnal Thomson Reuters, Springer, Taylor & Francis, Scopus Emerald, Elsevier, Sage, Web of Science, Jurnal Sinta, DOAJ, EBSCO, Google Scholar dan buku referensi digital. Pada penelitian terdahulu digunakan masing-masing 1 artikel terdahulu yang relevan untuk dilakukan review pada tiap variabel independennya. Hasil dari artikel literature review ini yaitu: 1) Budaya organisasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan; 2) Pelatihan berpengaruh terhadap keterikatan Karyawan; 3) Motivasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan; 4) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial; 5) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial; 6) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial; 7) Keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial; 8) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial dimediasi oleh keterikatan karyawan; 9) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial dimediasi oleh keterikatan karyawan; dan 10) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial dimediasi oleh keterikatan karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Staf Manajerial, Keterikatan Karyawan, Budaya Organisasi, Pelatihan, Motivasi

PENDAHULUAN

Untuk melihat bahwa sebuah organisasi unggul dan memiliki daya saing baik dapat dilihat dari kinerja staf manajerialnya, mereka yang terlibat dalam menjalankan kegiatan organisasi tersebut. Di mana kinerja staf manajerial akan berdampak terhadap organisasi itu sendiri. Staf yang melakukan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur (SOP) atau panduan, aturan dan menjalankan pekerjaannya dengan baik tentu berdampak positif bagi citra dan kinerja organisasi. Kemudian jika staf manajerial memiliki kinerja yang buruk, akan berdampak negatif terhadap citra serta kinerja organisasi/perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk lebih memperhatikan kinerja staf manajerial, karena peranannya dalam organisasi sangat krusial (Susanto, Simarmata, Febrian, Wahdiniawati, et al., 2024).

Dalam iklim bisnis yang semakin dinamis saat ini, kinerja staf manajerial sangat penting bagi keberhasilan organisasi (Widodo, 2017). Budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi semuanya berdampak pada kinerja. Budaya organisasi mengacu pada nilai, norma, dan keyakinan yang memandu perilaku di tempat kerja. Budaya yang positif dapat menginspirasi orang untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi, sedangkan budaya yang buruk dapat menghambat kinerja dan produktivitas. Di sisi lain, pelatihan sangat penting untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, yang memungkinkan mereka beradaptasi dengan perubahan dan harapan pekerjaan. Karyawan yang belum menerima pelatihan yang cukup mungkin merasa tidak siap atau kurang percaya diri dalam melaksanakan tugasnya (Widodo & Silitonga, 2017).

Motivasi, baik internal maupun ekstrinsik, juga memengaruhi seberapa besar upaya yang dilakukan individu dalam tugas mereka. Personel yang termotivasi berkinerja lebih baik, lebih berkomitmen, dan mencoba memenuhi tujuan perusahaan (Kahfi et al., 2022). Namun, meskipun budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi merupakan aspek penting, keterlibatan

karyawan sebagai mediator dalam hubungan ini tidak dapat diabaikan. Keterlibatan karyawan adalah sejauh mana orang merasa terhubung secara emosional dan berdedikasi pada pekerjaan dan organisasi mereka. Karyawan yang terlibat lebih termotivasi, bekerja sama lebih baik, dan berkinerja lebih baik secara keseluruhan.

Dengan demikian, ketika meneliti hubungan antara budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja staf manajemen, keterlibatan karyawan harus disertakan sebagai variabel mediasi. Memahami bagaimana keterlibatan ini memengaruhi kinerja dapat membantu perusahaan mengembangkan praktik manajemen SDM yang lebih sukses. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi besar terhadap upaya untuk meningkatkan kinerja staf manajerial menggunakan pendekatan yang lebih holistik dan terintegrasi.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka diperoleh rumusan masalah untuk dapat digunakan sebagai hipotesis penelitian selanjutnya antara lain: 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan?; 2) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan?; 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan?; 4) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial?; 5) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial? 6) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial?; 7) Apakah keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial?; 8) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial dimediasi oleh keterikatan karyawan?; 9) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial dimediasi oleh keterikatan karyawan?; dan 10) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial dimediasi oleh keterikatan karyawan?.

METODE

Tinjauan pustaka ini dilakukan dengan menggunakan teknik kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data adalah dengan melakukan tinjauan pustaka atau mereview penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Data yang digunakan dalam pendekatan kualitatif deskriptif ini berasal dari penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini dan diperoleh dari media daring akademis seperti Thomson Reuters Journal, Springer, Taylor & Francis, Scopus Emerald, Sage, WoS, Sinta Journal, DOAJ, EBSCO, Publish or Perish, Google Scholar, dan buku referensi digital. Penelitian sebelumnya menggunakan satu publikasi sebelumnya yang relevan untuk meninjau setiap variabel independen. Tinjauan pustaka sistematis (SLR) adalah proses yang cermat dan disengaja di mana semua materi penelitian yang relevan ditemukan, ditinjau, dan ditunjukkan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian tertentu. Ketika melakukan analisis kualitatif, sangat penting untuk menggunakan tinjauan pustaka secara konsisten dan sesuai dengan asumsi metodologis. karena sifatnya yang investigatif, analisis kualitatif sebagian besar digunakan untuk tujuan ini, (Ali, H., & Limakrisna, 2013);(Susanto, Arini, Yuntina, & Panatap, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut temuan penelitian dengan mempertimbangkan konteks dan rumusan masalah:

Kinerja Staf Manajerial

Kinerja staf manajerial mengacu pada seberapa efektif dan efisien seorang manajer melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini diukur menggunakan berbagai ukuran, termasuk kapasitas untuk membuat keputusan, memimpin tim, mengelola sumber daya, dan memenuhi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja yang baik menunjukkan kemampuan manajer untuk menangani operasi sehari-hari, memecahkan kesulitan, dan memotivasi tenaga kerjanya. Menurut Aziz et al., (2021) kinerja staf manajerial merupakan

konsekuensi dari upaya manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengaturan sumber daya untuk memenuhi tujuan organisasi (Silitonga et al., 2017).

Dimensi atau indikator yang meliputi variabel Kinerja Staf Manajerial meliputi: 1) Efektivitas Pengambilan Keputusan: Menilai kapasitas manajer untuk membuat keputusan yang tepat dan strategis guna memenuhi tujuan organisasi; 2) Kepemimpinan dan pengarahan: Mengevaluasi kapasitas manajer untuk memimpin, memotivasi, dan mengarahkan tim untuk mencapai tujuan; 3) Manajemen waktu: Menilai efisiensi manajer dalam mengelola waktu dan prioritas pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas; 4) Pemecahan Masalah: Mengevaluasi kemampuan manajer untuk mengenali, mengevaluasi, dan memecahkan masalah menggunakan solusi yang efektif; dan 5) Manajemen Sumber Daya: Menentukan seberapa baik manajer mengalokasikan dan mengelola sumber daya seperti orang, waktu, dan anggaran (Widodo, 2021).

Kinerja Staf Manajerial relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Susanto, Sawitri, Ali, et al., 2023), (Lutfi, A. R., & Widodo, 2018), (Muljani et al., 2002).

Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan merupakan tingkat di mana orang-orang secara emosional terlibat, terdorong, dan sangat mengabdikan diri kepada organisasi dan pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat lebih cenderung memiliki kepemilikan atas pekerjaan mereka, memiliki antusiasme yang kuat, dan memberikan lebih dari yang diharapkan. Keterikatan ini juga mencakup rasa bangga menjadi anggota organisasi, keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang, dan keinginan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Riyanto et al., (2017) keterlibatan karyawan merupakan kondisi psikologis yang didefinisikan oleh antusiasme, dedikasi, dan fokus pada pekerjaan seseorang (Susanto & Sawitri, 2022).

Dimensi atau indikator yang meliputi variabel Keterikatan Karyawan meliputi: 1) Antusiasme Kerja: Mengukur tingkat antusiasme dan energi yang dimiliki karyawan saat melaksanakan pekerjaan mereka; 2) Dedikasi: Menentukan seberapa besar komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka; 3) Penyerapan: Menentukan sejauh mana karyawan benar-benar terlibat dalam pekerjaan mereka, merasa fokus dan tenggelam dalam tugas; dan 4) Keterikatan Emosional: Mengevaluasi hubungan emosional karyawan dengan organisasi, yang memengaruhi loyalitas dan kepuasan kerja (Luturmas et al., 2022).

Keterikatan Karyawan relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Susanto, Simarmata, Febrian, Wahdiniawati, et al., 2024), (Herawaty & Cahyadi, 2020), (Syafitri & Iryanti, 2022).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, konvensi, keyakinan, dan praktik bersama yang memengaruhi cara orang berinteraksi dan bekerja. Budaya ini memberi organisasi karakter yang berbeda dan menentukan bagaimana orang-orangnya berperilaku dan membuat pilihan. Budaya yang kuat dan positif dapat menumbuhkan lingkungan yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan loyalitas, sedangkan budaya yang negatif dapat menyebabkan konflik dan penurunan produktivitas. Menurut Susanto et al., (2024) budaya organisasi sebagai serangkaian asumsi mendasar yang ditemukan, dikembangkan, atau dihasilkan oleh sekelompok individu saat mereka belajar menghadapi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal (Sitanggang et al., 2022).

Dimensi atau indikator yang meliputi variabel Budaya Organisasi meliputi: 1) Nilai Inti: Mengidentifikasi nilai-nilai organisasi dan memandu perilaku karyawan; 2) Norma dan Etika Kerja: Mengevaluasi norma-norma tidak tertulis dan tindakan yang dapat diterima di tempat kerja; 3) Kohesi Sosial: Menentukan tingkat kedekatan dan kolaborasi di antara anggota organisasi; dan 4) Inovasi dan Adaptasi: Mengevaluasi kemampuan organisasi untuk mendorong inovasi dan beradaptasi dengan perubahan (Ali et al., 2022a).

Budaya Organisasi relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Putri et al., 2023), (Susanto, Sawitri, & Susita, 2023), (Widodo, 2023).

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses terencana yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan, yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan pekerjaan dan kewajiban mereka dengan lebih sukses. Pelatihan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, termasuk pelatihan di tempat kerja, loka karya, kursus, dan program pengembangan profesional. Menurut AR, Muhammad Thamrin Saribanon et al., (2023) pelatihan merupakan proses sistematis yang meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan, sehingga memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif (Susanto, Soehaditama, & Benned, 2023).

Dimensi atau indikator yang meliputi variabel Pelatihan meliputi: 1) Relevansi Materi Pelatihan: Menentukan seberapa baik materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan; 2) Penerapan Hasil Pelatihan: Mengevaluasi kemampuan karyawan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan; 3) Pengembangan Kompetensi: Menilai peningkatan keterampilan teknis dan lunak yang penting untuk pekerjaan; dan 4) Keterlibatan dalam Pelatihan: Mengevaluasi partisipasi aktif karyawan dalam proses pelatihan, termasuk kemauan untuk belajar dan berkembang (Thamrin AR et al., 2022).

Pelatihan relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Susanto, Soehaditama, & Benned, 2023), (Jumawan et al., 2023), (Susanto, Setiawan, & Yandi, 2024).

Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan internal atau eksternal yang membimbing dan menopang perilaku karyawan menuju tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari banyak sumber, baik internal maupun eksternal. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti kebahagiaan pribadi, dorongan untuk maju, atau rasa sukses, sedangkan motivasi ekstrinsik biasanya dikaitkan dengan manfaat eksternal seperti gaji, bonus, pengakuan, atau promosi. Menurut Maharani & Saputra, (2021) motivasi merupakan kekuatan yang menentukan tingkat upaya, dedikasi, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu (Susanto, Setiawan, Yandi, et al., 2024).

Dimensi atau indikator yang meliputi variabel Motivasi meliputi: 1) Motivasi Intrinsik: Menilai dorongan intrinsik karyawan untuk bekerja berdasarkan kebahagiaan pribadi, minat, dan rasa pencapaian; 2) Motivasi Ekstrinsik: Mengevaluasi dampak faktor eksternal seperti gaji, bonus, dan pengakuan pada tingkat motivasi karyawan; 3) Sasaran dan Harapan: Menentukan seberapa jelas sasaran karyawan dan harapan mereka terhadap hasil pekerjaan; dan 4) Kepuasan dan Penghargaan: Mengevaluasi seberapa besar karyawan merasa dihargai dan puas dengan pengakuan atas kontribusinya (Saputra, 2021).

Motivasi relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Saputra, Mahaputra, et al., 2023), (Bastari et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2020).

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan temuan-temuan tersebut di atas dan penelitian-penelitian terdahulu, maka dirumuskan pembahasan penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Penelitian	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
1	(Susanto, Maharani, Suroso,	-Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan	-Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel	-Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu terdapat pada variabel

	et al., 2023)	-Variabel Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan -Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan	Budaya Organisasi pada variabel independennya, dan meneliti variabel Keterikatan Karyawan pada variabel dependenya	Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Independen lainnya.
2	(Kurniawan et al., 2022)	-Variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Ria Busana di Rangkasbitung -Variabel Pengembangan berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Ria Busana di Rangkasbitung -Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Ria Busana di Rangkasbitung	-Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Pelatihan pada variabel independennya, dan meneliti variabel Keterikatan Karyawan pada variabel dependenya.	-Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel Pengembangan dan Lingkungan Kerja yang di mana sebagai variabel independen lainnya. -Pada penelitian terdahulu terdapat objek penelitian, yaitu pada karyawan PT Ria Busana di Rangkasbitung
3	(Lestari et al., 2023)	-Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan PT Budi Agung Sentosa -Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan PT Budi Agung Sentosa	-Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Motivasi Kerja pada variabel independennya, dan meneliti variabel Konsep Keterikatan Karyawan pada variabel dependenya	-Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel Kepuasan Kerja yang di mana sebagai variabel independen lainnya. -Pada penelitian terdahulu terdapat objek penelitian, yaitu pada karyawan PT Budi Agung Sentosa
4	(Alansori et al., 2021)	-Variabel Total Quality Management berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial -Variabel Teknologi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial -Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial	-Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Budaya Organisasi pada variabel independennya, dan meneliti variabel Kinerja Manajerial pada variabel dependenya	-Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel Total Quality Management dan Teknologi yang di mana sebagai variabel independen lainnya.
5	(Juwita, 2019)	-Variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Staf Manajerial BPS Kabupaten Ogan Ilir -Variabel Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Staf Manajerial BPS Kabupaten Ogan Ilir	-Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Pelatihan pada variabel independennya, dan meneliti variabel Kinerja Staf Manajerial pada variabel dependenya	-Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel Pengembangan SDM yang di mana sebagai variabel independen lainnya. -Pada penelitian terdahulu terdapat objek penelitian, yaitu pada pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir
6	(Ridwan & Hamelinda, 2017)	-Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Staf Manajerial pada Kantor Cabang Pembantu Bank di Kota Sungai Penuh	-Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Motivasi Kerja pada variabel	-Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi yang

		<p>-Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Staf Manajerial pada Kantor Cabang Pembantu Bank di Kota Sungai Penuh</p> <p>-Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Staf Manajerial pada Kantor Cabang Pembantu Bank di Kota Sungai Penuh</p>	<p>independennya, dan meneliti variabel Kinerja Staf Manajerial pada variabel dependenya</p>	<p>di mana sebagai variabel independen lainnya.</p> <p>-Pada penelitian terdahulu terdapat objek penelitian, yaitu pada pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir</p>
7	(Agustina, 2022)	<p>-Variabel Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Staf Manajerial</p> <p>-Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Staf Manajerial</p> <p>-Variabel Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Kinerja Staf Manajerial</p> <p>-Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Staf Manajerial</p>	<p>-Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Keterikatan Karyawan pada variabel independennya, dan meneliti variabel Kinerja Staf Manajerial pada variabel dependenya</p>	<p>-Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi yang di mana sebagai variabel independen lainnya.</p>
8	(Febriani & Ramli, 2023)	<p>-Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan</p> <p>-Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>-Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Keterikatan Karyawan</p>	<p>-Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Budaya Organisasi pada variabel independennya, dan meneliti variabel Kinerja Karyawan dan Keterikatan Karyawan pada variabel dependenya</p>	<p>-Pada penelitian terdahulu terdapat objek penelitian, yaitu pada Karyawan Non Akademik di Universitas yang Berlokasi di Jakarta Barat</p>
9	(Utami & Arif, 2024)	<p>-Variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan</p> <p>-Variabel Pengembangan berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan</p> <p>-Variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>-Variabel Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>-Variabel Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Keterikatan Karyawan</p>	<p>-Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Pelatihan pada variabel independennya, dan meneliti variabel Keterikatan Karyawan dan Kinerja Karyawan pada variabel dependenya</p>	<p>-Pada penelitian terdahulu terdapat objek penelitian, yaitu pada Bank XYZ Cabang Ngawi</p>

10	(Hania & Bernardus, 2021)	<p>-Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Bagian Keuangan RS. X</p> <p>-Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pada Bagian Keuangan RS. X</p> <p>-Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Keuangan RS. X</p> <p>-Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja pada Bagian Keuangan RS. X</p> <p>-Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja pada Bagian Keuangan RS. X</p>	<p>-Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Motivasi pada variabel independennya, dan meneliti variabel Kinerja Karyawan dan Keterlibatan Karyawan pada variabel dependennya</p>	<p>-Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel Disiplin Kerja yang di mana sebagai variabel dependen lainnya.</p>
----	---------------------------	--	---	--

Pembahasan

Tinjauan pustaka ini akan dibahas berdasarkan sejarah topik, tujuan penelitian, rumusan masalah, indikator atau dimensi, dan penelitian terdahulu terkait:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan

Keterlibatan karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, khususnya melalui nilai-nilai inti, norma dan etika kerja, kekompakan sosial, serta inovasi dan adaptasi. Prinsip-prinsip inti organisasi membentuk perilaku dan sikap karyawannya. Karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan ketika keyakinan mereka sendiri sesuai dengan cita-cita perusahaan. Karyawan antusias karena mereka percaya pekerjaan mereka memiliki makna yang lebih dalam dan konsisten dengan nilai-nilai yang mereka junjung tinggi. Sejalan dengan ini, norma-norma organisasi dan etika kerja membangun landasan bagi perilaku yang diharapkan dari setiap individu. Aturan yang jelas dan etika yang kuat membangun lingkungan kerja yang aman dan adil, yang meningkatkan komitmen karyawan. Karyawan yang bekerja dalam suasana yang etis dan bermoral akan merasa lebih dihargai dan terinspirasi untuk melakukan yang terbaik.

Kekompakan sosial, yang didefinisikan sebagai kebersamaan dan kerja sama staf, juga penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Kohesi sosial yang tinggi menumbuhkan rasa keterhubungan dan persatuan di antara anggota tim, yang mendorong penyerapan kerja. Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja mereka, mereka cenderung lebih terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka, yang menghasilkan tingkat konsentrasi yang lebih tinggi. Ini berarti bahwa karyawan lebih fokus dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang menghasilkan produksi keseluruhan yang lebih tinggi. Lebih jauh lagi, inovasi dan adaptasi dalam budaya organisasi berdampak pada keterlibatan karyawan. Organisasi yang menghargai inovasi dan beradaptasi dengan perubahan menumbuhkan lingkungan kerja yang dinamis dan menantang. Karyawan yang bekerja di lingkungan seperti itu lebih termotivasi dan terdorong untuk maju. Hal ini memperkuat ikatan emosional mereka dengan perusahaan, karena mereka percaya bahwa mereka adalah bagian dari sesuatu yang terus berkembang dan relevan.

Secara keseluruhan, budaya organisasi yang kuat dan positif, dengan prinsip-prinsip inti yang jelas, standar dan etika kerja yang diterapkan dengan baik, kohesivitas sosial yang tinggi, dan semangat kreativitas dan adaptasi, dapat menumbuhkan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa terhubung dengan cita-cita organisasi, didorong oleh lingkungan yang adil dan kolaboratif, dan termotivasi oleh kemungkinan untuk berinovasi dan beradaptasi, mereka akan menunjukkan kegembiraan, dedikasi, penyerapan kerja, dan keterikatan

emosional yang lebih besar. Akhirnya, keterlibatan karyawan yang kuat mengarah pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, yang menghasilkan lingkaran umpan balik positif antara budaya perusahaan dan keterlibatan karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Keterikatan Karyawan

Pelatihan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, terutama melalui relevansi informasi, penerapan hasil pelatihan, pengembangan kompetensi, dan partisipasi dalam pelatihan. Relevansi materi pelatihan berdampak signifikan pada antusiasme kerja karyawan. Karyawan percaya bahwa pelatihan bermanfaat dan tepat jika relevan dengan kebutuhan dan tugas sehari-hari mereka. Hal ini memicu keinginan mereka untuk belajar dan menerapkan keterampilan baru dalam profesi mereka. Hasilnya, kegembiraan kerja karyawan tumbuh karena mereka merasa lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

Lebih jauh, bagaimana hasil pelatihan diterapkan berdampak langsung pada dedikasi karyawan. Karyawan percaya bahwa investasi waktu mereka dalam pelatihan bermanfaat jika memberikan pengetahuan dan kemampuan yang dapat langsung diterapkan di tempat kerja. Mereka lebih termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan diri, yang memperkuat komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Dedikasi ini ditunjukkan oleh tekad karyawan untuk terus memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diberikan kepada mereka.

Pelatihan juga membantu meningkatkan kompetensi dan meningkatkan penyerapan pekerjaan. Karyawan yang menerima pelatihan kompetensi yang efektif lebih siap dan lebih efisien dalam melaksanakan tugas mereka. Karyawan yang lebih kompeten dapat mencurahkan seluruh perhatiannya pada tugas, sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar. Penyerapan kerja ini menunjukkan keterlibatan karyawan yang tinggi, di mana orang merasa fokus dan sepenuhnya tenggelam dalam tugas mereka, sehingga menghasilkan peningkatan produktivitas.

Partisipasi dalam pelatihan berdampak pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan berpartisipasi aktif dalam pelatihan, mereka merasa dihargai dan diakui oleh organisasi. Hal ini mendorong perasaan positif dan loyalitas, sehingga memperkuat ikatan emosional mereka dengan organisasi. Keterikatan emosional ini penting karena menumbuhkan hubungan yang lebih baik antara karyawan dan perusahaan, sehingga meningkatkan retensi karyawan dan kontribusi terhadap keberhasilan jangka panjang organisasi.

Secara keseluruhan, pelatihan yang relevan dan tepat yang berfokus pada pengembangan kompetensi dan melibatkan karyawan secara aktif sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berkelanjutan dengan mempekerjakan orang-orang yang antusias, berdedikasi, benar-benar terlibat dalam pekerjaan mereka, dan memiliki komitmen emosional yang kuat terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Keterikatan Karyawan

Motivasi memiliki dampak signifikan pada keterlibatan karyawan, terutama melalui motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, tujuan dan harapan, serta kepuasan dan insentif. Semangat kerja didorong oleh motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri karyawan dan dapat berupa rasa pencapaian atau kepuasan pribadi. Karyawan yang terdorong oleh pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dan mencintai pekerjaan mereka. Semangat ini tidak hanya meningkatkan kualitas kerja, tetapi juga menciptakan energi positif di tempat kerja, yang meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Lebih jauh, motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial, bonus, atau pengakuan, meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan yakin bahwa upaya mereka diakui dengan penghargaan eksternal, mereka lebih berdedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen ini ditunjukkan dalam kesiapan mereka untuk bekerja lebih keras dan melampaui harapan karena mereka yakin upaya mereka diakui dan dihargai. Tingkat dedikasi yang tinggi ini meningkatkan ikatan antara karyawan dan organisasi, yang menghasilkan loyalitas jangka panjang.

Sasaran dan harapan memiliki peran penting dalam meningkatkan penyerapan kerja. Ketika karyawan memiliki tujuan yang jelas dan harapan yang realistis, mereka akan lebih fokus dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka. Karyawan termotivasi untuk bekerja lebih efektif ketika mereka memiliki tujuan yang spesifik dan sulit, dan harapan yang jelas memungkinkan mereka untuk mengalokasikan energi dan upaya mereka dengan tepat. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi ini menunjukkan bahwa individu benar-benar berkomitmen pada tanggung jawab mereka, yang mengarah pada kinerja yang lebih besar dan lebih konsisten.

Terakhir, kepuasan dan penghargaan berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen emosional karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan menerima penghargaan yang sesuai, mereka membangun sikap yang baik terhadap organisasi. Keterikatan emosional ini memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi, meningkatkan kemungkinan retensi dan kontribusi jangka panjang. Secara keseluruhan, keterlibatan karyawan yang hebat dibangun di atas dorongan internal dan eksternal, tujuan yang jelas, dan penghargaan yang sesuai. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik dan ekstrinsik, memiliki tujuan yang jelas, dan merasa puas dan dihormati menunjukkan tingkat antusiasme, dedikasi, keterlibatan kerja, dan keterikatan emosional yang tinggi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga menumbuhkan suasana kerja yang damai dan produktif, sehingga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Staf Manajerial

Budaya organisasi memiliki dampak yang substansial pada kinerja manajerial, khususnya dalam hal efektivitas pengambilan keputusan, kepemimpinan dan arahan, manajemen waktu, penyelesaian masalah, dan alokasi sumber daya. Prinsip dasar organisasi berfungsi sebagai landasan bagi pengambilan keputusan manajerial. Nilai-nilai inti yang jelas dan konsisten memberikan panduan yang kuat bagi para manajer untuk membuat keputusan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi, yang mengarah pada peningkatan efektivitas pengambilan keputusan. Norma-norma dan etika kerja yang diinternalisasi oleh para manajer juga memperkuat kepemimpinan dan arahan. Norma-norma yang mendorong etika kerja yang baik memungkinkan para manajer untuk memimpin dengan jujur dan memberikan arahan yang jelas kepada para pekerjanya.

Keterhubungan sosial dalam budaya perusahaan juga membantu manajemen waktu yang lebih baik. Ketika para manajer dan karyawan memiliki hubungan sosial yang kuat, kerja sama tim akan meningkat dan koordinasi menjadi lebih berhasil. Hal ini memungkinkan para manajer untuk mengelola waktu mereka dengan lebih baik dan fokus pada tugas-tugas yang paling penting. Lebih jauh lagi, budaya yang mendorong kreativitas dan adaptasi akan meningkatkan kemampuan pemecahan masalah. Para manajer yang terbiasa bekerja dalam suasana yang inovatif dan mudah beradaptasi akan lebih kreatif dalam memecahkan masalah dan beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan.

Terakhir, pengelolaan sumber daya dipengaruhi oleh nilai-nilai inti, konvensi, kohesi sosial, serta inovasi dan adaptasi. Manajer yang bekerja dalam budaya organisasi yang kuat dapat mengalokasikan sumber daya secara efisien, memastikan bahwa semua aset perusahaan digunakan dengan tepat untuk memenuhi tujuan strategis. Secara keseluruhan, budaya organisasi yang kuat menumbuhkan lingkungan yang mempromosikan kinerja staf manajerial

di berbagai bidang, termasuk pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi.

5. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Staf Manajerial

Pelatihan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja staf manajerial, terutama melalui relevansi informasi, penerapan hasil pelatihan, pengembangan kompetensi, dan partisipasi dalam pelatihan. Relevansi materi pelatihan menjamin bahwa manajer mempelajari dan mengembangkan keterampilan yang secara langsung relevan dengan aktivitas dan tanggung jawab mereka. Ketika materi pelatihan selaras dengan persyaratan pekerjaan, manajer dapat membuat keputusan yang lebih tepat karena mereka dilengkapi dengan pengetahuan yang relevan dan terkini. Lebih jauh lagi, menggabungkan hasil pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari meningkatkan kepemimpinan dan arahan manajer. Manajer yang dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru yang dipelajari selama pelatihan lebih efektif dalam memimpin tim dan menawarkan panduan yang jelas dan spesifik.

Pengembangan kompetensi melalui pelatihan berdampak positif pada manajemen waktu. Manajer yang terus meningkatkan kompetensi mereka dapat mengelola waktu mereka dengan lebih baik karena mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan efektif. Lebih jauh lagi, pelatihan pemecahan masalah mengajarkan manajer untuk berpikir kritis dan kreatif ketika dihadapkan dengan hambatan. Manajer yang berpengalaman dalam pendekatan dan prosedur pemecahan masalah dapat menghadapi situasi yang menantang dengan percaya diri dan mengembangkan solusi yang unik.

Partisipasi aktif dalam pelatihan juga penting untuk manajemen sumber daya yang efektif. Manajer yang terlibat aktif dalam proses pelatihan cenderung lebih memahami cara mengalokasikan dan menggunakan sumber daya perusahaan secara efektif. Mereka dapat mengelola aset dan anggaran dengan lebih baik, memastikan bahwa setiap sumber daya digunakan secara efektif untuk memenuhi tujuan organisasi. Dengan demikian, pelatihan yang relevan, jika dilakukan dengan terampil dan didukung oleh partisipasi penuh manajer, tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

6. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Staf Manajerial

Motivasi sangat penting bagi kinerja staf manajerial, terutama melalui motivasi internal, insentif ekstrinsik, tujuan dan harapan, serta kepuasan dan penghargaan. Manajer membuat penilaian yang sangat baik berkat motivasi intrinsik, yang berasal dari dorongan internal seperti rasa pencapaian dan kepuasan pribadi. Ketika manajer termotivasi dari dalam, mereka lebih fokus dan antusias dalam menghadapi masalah yang sulit, sehingga menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih matang dan terarah. Namun, motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan berupa uang atau pengakuan publik, juga berdampak pada kinerja manajerial. Manajer yang mendapatkan insentif eksternal lebih terdorong untuk memberikan kepemimpinan yang hebat dan arahan yang jelas kepada tim mereka.

Sasaran dan harapan yang jelas memandu manajer dalam mengelola waktu dan prioritas mereka. Manajer dapat membuat rencana kerja yang lebih efektif dan memanfaatkan waktu mereka sebaik-baiknya jika mereka memahami apa yang diharapkan dari mereka. Hal ini juga membantu dalam penyelesaian masalah, karena sasaran yang ditetapkan memberikan kerangka kerja bagi manajer untuk menilai keadaan dan menemukan solusi terbaik. Lebih jauh lagi, kebahagiaan dan penghargaan yang diperoleh manajer memperkuat dedikasi mereka terhadap perusahaan. Ketika manajer merasa dihargai atas usahanya, mereka lebih terdorong untuk mengelola sumber daya secara bijaksana, mengerahkan orang, dan menganggarkan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Semua faktor motivasi ini memengaruhi kinerja manajemen yang optimal. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yang didukung oleh tujuan, kepuasan, dan penghargaan yang ditetapkan, memotivasi manajer untuk tidak hanya memenuhi target kinerja tetapi juga mengelola orang dan sumber daya dengan cara yang mendorong pertumbuhan jangka panjang organisasi. Pertemuan variabel-variabel ini menghasilkan kinerja manajemen yang kuat dan berkelanjutan, yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

7. Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Staf Manajerial

Keterlibatan karyawan memiliki dampak yang substansial pada kinerja manajerial, khususnya dalam hal gairah kerja, pengabdian, penyerapan, dan keterikatan emosional. Antusiasme karyawan menumbuhkan lingkungan yang baik dan proaktif, yang berdampak langsung pada efektivitas pengambilan keputusan manajerial. Ketika manajer merasakan gairah dan motivasi tim mereka, mereka cenderung membuat keputusan yang tepat dan strategis karena didukung oleh tim yang bersemangat untuk maju. Dedikasi karyawan meningkatkan kemampuan manajer untuk memimpin dan mengarahkan. Dengan tim yang berdedikasi, manajer dapat memberikan arahan yang lebih jelas dan menerima dukungan penuh dalam mencapai visi perusahaan.

Penyerapan, atau partisipasi karyawan dalam tugas mereka, sangat penting untuk manajemen waktu yang baik. Ketika karyawan benar-benar terlibat dan fokus pada tugas mereka, manajer dapat menggunakan waktu dan sumber daya dengan lebih efektif. Ini menjamin bahwa setiap tugas diselesaikan tepat waktu sambil mempertahankan kualitas. Lebih jauh lagi, hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan meningkatkan kemampuan manajer dalam memecahkan masalah. Karyawan yang merasa terikat secara emosional lebih inovatif dan kooperatif dalam memecahkan masalah, sehingga memudahkan manajer untuk mengatasi hambatan.

Keterlibatan karyawan memiliki dampak yang signifikan pada manajemen sumber daya yang efektif. Ketika karyawan menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap perusahaan, manajer dapat memercayai mereka untuk menggunakan sumber daya secara bijaksana dan efisien. Keterlibatan yang kuat mendorong sinergi antara manajer dan tim, memastikan bahwa semua aspek kinerja manajerial mulai dari pengambilan keputusan hingga pengelolaan sumber daya dilaksanakan secara optimal. Dengan demikian, keterlibatan staf yang mendalam dan komprehensif diperlukan untuk mencapai keberhasilan manajerial yang luar biasa dan berkelanjutan.

8. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Staf Manajerial Dimediasi Keterikatan Karyawan

Budaya organisasi yang kuat memiliki dampak substansial pada kinerja staf manajerial, khususnya melalui nilai-nilai inti, norma dan etika kerja, kohesi sosial, inovasi, dan adaptasi. Prinsip-prinsip inti yang diinternalisasi menyediakan landasan yang kuat bagi para manajer untuk membuat keputusan yang baik. Ketika norma dan etika kerja diterapkan secara konsisten, para manajer dapat menggunakannya sebagai panduan untuk memberikan arahan dan kepemimpinan yang ketat namun komprehensif. Lebih jauh lagi, kohesivitas sosial yang tinggi mendorong komunikasi dan kolaborasi di antara para anggota tim, sehingga memudahkan para manajer untuk mengelola waktu dan sumber daya.

Namun, budaya perusahaan ini akan efektif hanya jika didukung oleh keterlibatan karyawan, yang meliputi gairah kerja, dedikasi, penyerapan, dan keterikatan emosional. Semangat kerja karyawan yang tinggi, yang didorong oleh budaya yang mendukung, memungkinkan para manajer untuk membuat penilaian yang lebih tepat waktu dan akurat. Dedikasi berasal dari rasa memiliki dan bangga terhadap budaya perusahaan, yang memudahkan para manajer untuk memimpin dan memberikan arahan yang jelas. Keterlibatan

karyawan dalam budaya yang inovatif dan adaptif memungkinkan manajemen waktu yang lebih efisien karena setiap anggota tim dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan dan masalah terkini.

Para manajer dapat memecahkan kesulitan dengan lebih mudah ketika karyawan memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan perusahaan mereka. Ketika karyawan merasa dihargai dan terhubung secara emosional, mereka cenderung mengusulkan solusi yang inovatif dan proaktif. Hal ini juga berdampak pada pengelolaan sumber daya, karena orang yang terlibat secara emosional lebih bertanggung jawab terhadap sumber daya organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat, ketika dimediasi oleh keterlibatan karyawan, dapat meningkatkan semua bidang kinerja staf manajemen, yang menghasilkan sinergi yang berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan.

9. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Staf Manajerial Dimediasi Keterikatan Karyawan

Pelatihan yang efektif meningkatkan kinerja staf manajemen secara signifikan, terutama jika materi yang relevan, penerapan hasil pelatihan, pengembangan kompetensi, dan partisipasi pelatihan terintegrasi dengan baik. Relevansi materi pelatihan memastikan bahwa karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dapat mereka terapkan langsung pada pekerjaan manajerial mereka, sehingga meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan. Jika hasil pelatihan diterapkan secara efektif, manajer lebih siap untuk memimpin dan memberikan arahan yang jelas kepada tim mereka, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan efisien.

Pengembangan kompetensi melalui pelatihan juga meningkatkan manajemen waktu dan keterampilan pemecahan masalah manajer. Kompetensi yang ditetapkan membantu manajer dalam mengelola sumber daya dengan lebih baik, memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara memadai. Lebih jauh, keterlibatan yang tinggi dalam pelatihan memotivasi karyawan untuk lebih proaktif dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran, yang meningkatkan kemampuan manajer untuk mengatasi masalah operasional sehari-hari.

Namun, efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja manajerial terkait erat dengan keterlibatan karyawan. Keterlibatan, yang meliputi gairah kerja, dedikasi, penyerapan, dan keterikatan emosional, memengaruhi bagaimana pelatihan diserap dan diterapkan. Ketika karyawan bersemangat dan terlibat secara emosional, mereka cenderung menerapkan apa yang telah mereka pelajari dalam pekerjaan sehari-hari. Pengabdian yang tinggi juga membuat individu lebih peka terhadap bimbingan dan kepemimpinan manajer, sehingga manajer dapat memaksimalkan efektivitas pelatihan yang diberikan. Pemahaman yang mendalam tentang pelatihan dan budaya organisasi memungkinkan manajer mengelola waktu dan sumber daya dengan lebih baik karena setiap anggota tim berkontribusi dengan tepat.

Karyawan yang memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan mereka cenderung mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah, yang membantu manajer mempertahankan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan yang dirancang dengan baik dan relevan, bersama dengan keterlibatan karyawan yang kuat, memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja manajerial, termasuk peningkatan pengambilan keputusan, kepemimpinan, manajemen waktu, penyelesaian masalah, dan manajemen sumber daya.

10. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Staf Manajerial Dimediasi Keterikatan Karyawan

Motivasi sangat penting bagi kinerja staf manajerial, terutama dalam hal motivasi internal dan eksternal, tujuan dan harapan, serta kepuasan dan insentif. Manajer terdorong

untuk membuat keputusan yang lebih efektif dan inovatif melalui motivasi internal, yang berasal dari kebahagiaan dan pencapaian pribadi. Motivasi eksternal, seperti penghargaan finansial atau pengakuan publik, memberikan insentif tambahan bagi manajer untuk memimpin dengan baik dan memberikan panduan yang jelas kepada tenaga kerjanya.

Sasaran dan harapan yang jelas juga merupakan komponen penting dari motivasi, karena membantu manajer fokus pada sasaran yang ingin dicapai, meningkatkan keterampilan manajemen waktu dan pemecahan masalah. Manajer yang memiliki sasaran yang tepat dan harapan yang realistis dapat mendistribusikan sumber daya secara lebih efisien, memastikan bahwa setiap anggota tim berkontribusi pada hasil yang diinginkan. Lebih jauh, kepuasan yang diperoleh dari pencapaian sasaran, serta penghargaan yang diberikan sebagai pengakuan atas pencapaian mereka, meningkatkan motivasi manajemen, memotivasi mereka untuk terus berkembang dan menghasilkan hasil yang lebih baik.

Namun, dorongan ini dimediasi oleh keterlibatan karyawan daripada berdiri sendiri. Antusiasme kerja, pengabdian, penyerapan, dan keterikatan emosional karyawan yang tinggi memiliki dampak signifikan pada bagaimana motivasi mereka ditransfer ke dalam keberhasilan manajemen. Karyawan yang terlibat secara emosional dan bersemangat dengan pekerjaan mereka lebih terbuka terhadap arahan dan keputusan manajer, yang meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Dedikasi karyawan juga mendorong manajemen waktu yang lebih baik karena mereka lebih disiplin dan fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Manajer dapat memecahkan masalah dan mengelola sumber daya dengan lebih efisien ketika orang-orang asyik dengan pekerjaan mereka dan memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan perusahaan. Karyawan yang terlibat secara emosional lebih proaktif dan mudah beradaptasi dengan perubahan, sehingga memudahkan manajer untuk mengadopsi inisiatif dan keputusan. Dengan demikian, motivasi yang efektif, jika dikombinasikan dengan keterlibatan karyawan yang baik, mengarah pada peningkatan kinerja manajerial di berbagai bidang seperti pengambilan keputusan, kepemimpinan, manajemen waktu, penyelesaian masalah, dan manajemen sumber daya secara keseluruhan.

Conceptual Framework

Kerangka konseptual ditentukan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian serta penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan bahasan penelitian literature ini:

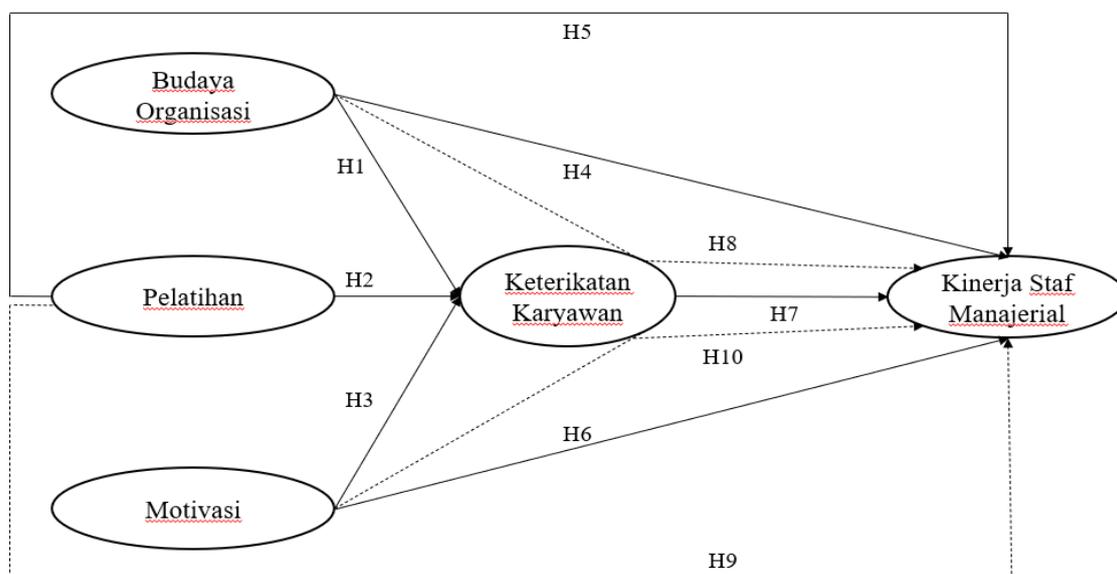


Figure 1. Conceptual Framework

Berdasarkan gambar 1 diatas, Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Staf Manajerial Melalui Keterikatan Karyawan. Namun, selain variabel Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi yang mempengaruhi Kinerja Staf Manajerial, terdapat variabel lain yang mempengaruhi, antara lain:

- 1) Beban Kerja: (Putri et al., 2023), (Ali et al., 2022b), (Saputra, Masyuroh, et al., 2023).
- 2) Pengembangan Karier: (Susanto, Maharani, Suroso, et al., 2023), (Sawitri et al., 2023), (Sumardi et al., 2022).
- 3) Lingkungan Kerja: (Latuconsina et al., 2019), (Saputra & Mahaputra, 2022), (Susanto, Simarmata, Febrian, Wahdiniawati, et al., 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, hasil dan pembahasan diatas, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan.
3. Motivasi berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan.
4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Staf Manajerial.
5. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Staf Manajerial.
6. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Staf Manajerial.
7. Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Staf Manajerial.
8. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Staf Manajerial Dimediasi oleh Keterikatan Karyawan.
9. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Staf Manajerial Dimediasi oleh Keterikatan Karyawan.
10. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Staf Manajerial Dimediasi oleh Keterikatan Karyawan.

REFERENSI

- Agustina, M. (2022). Pengaruh Keterikatan Karyawan, Gaya Kepemimpinan Situasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 101–114.
- Alansori, A., Listyaningsih, E., Yuliansyah, Y., Lukman, I., & Sariningsih, E. (2021). Pengaruh Total Quality Management, teknologi dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 2(2), 129–139.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deppublish: Yogyakarta*.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022a). Measurement of Organizational Citizenship Behavior: Workload, Work Culture and Motivation (Literature Review Study). *Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 83–93.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022b). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/2829-4580>
- Aziz, I. N., Widodo, D. S., & Subagja, I. K. (2021). Effect of Training and HR Development on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in PT. Rekasis Gigatama. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 6(2), 169–181.
- Bastari, A., Hamidah, & Ali, H. (2020). Determinant service performance through motivation analysis and transformational leadership (Case study: At the regional development bank in South Kalimantan). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I4/PR201108>

- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Hania, R. N., & Bernardus, D. (2021). Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Dan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Di Bagian Keuangan Rs X. *Performa*, 4(4), 550–559. <https://doi.org/10.37715/jp.v4i4.1667>
- Herawaty, M. T., & Cahyadi, C. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Employee Engagement Pt Smart Solution Bekasi. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 48–58. <https://doi.org/10.32938/jie.v2i2.559>
- Jumawan, J., Saputra, F., & Prabowo, P. B. (2023). Determinasi Pelatihan Florist dan Kualitas Pelayanan Kewirausahaan Pada Kejutbypugo Kota Bekasi. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(4), 216–227.
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(2), 1–11.
- Kahfi, D. S., Wibowo, I., & Widodo, D. S. (2022). The Effect of Organizational Culture and Transformational Leadership On Organizational Performance Through Employee Motivation as A Mediation Variable at Mercubuana University. *Journal of Humanities and Social Science Research*, 1(1), 1–9.
- Kurniawan, Y. D., Hartono, H. R. P., Anwar, S., & Niazi, H. A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Ria Busana Di Rangkasbitung). *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 11(2), 109–120.
- Latuconsina, A. S., Widodo, D. S., & Siswandoko, T. (2019). Effect Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Through Job Satisfaction As A Variable Of Mediation In PT METISKA FARMA. *International Journal of Humanities and Applied Social Science*, 1–10.
- Lestari, D., Woestho, C., & Kurniawan, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pt Budi Agung Sentosa. *Jurnal Economina*, 2(11), 3232–3246.
- Lutfi, A. R., & Widodo, D. S. (2018). Effect Of Work Discipline And Leadership Style On The Performance Of Employees Motivation As Variable Mediation In Office Ministry Of Justice And Human Rights Bangka Belitung Indonesia. *The International Journal of Engineering and Science*, 7(7).
- Luturmas, Y., Wirjawan, T. W., & Arta, D. N. C. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Reward Terhadap Employee Engagement Melalui Perceived Organizational Di Raffana Kids Store Yulius. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(4), 368–374.
- Maharani, A., & Saputra, F. (2021). Relationship of Investment Motivation, Investment Knowledge and Minimum Capital to Investment Interest. *Journal of Law Politic and Humanities*, 2(1), 23–32.
- Muljani, N., Pengajar, S., Ekonomi, F., Katolik, U., & Surabaya, W. M. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Jurusan Ekonomi Manajemen*, 4(2), 108–122.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020). Entrepreneurial supply chain management competence: Predictors of work motivation advocate. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(3), 444–454.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Ridwan, M., & Hamelinda, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan

- Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada Kantor Cabang Pembantu Bank di Kota Sungai Penuh). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 6(3), 169–181.
- Riyanto, S., Pratomo, A., & Ali, H. (2017). Effect Of Compensation And Job Insecurity On Employee Engagement (Study On Employee Of Business Competition Supervisory Commission Secretariat). *International Journal of Advanced Research*. <https://doi.org/10.21474/ijar01/4139>
- Saputra, F. (2021). Leadership , Communication , And Work Motivation In Determining The Success Of Professional Organizations. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(2), 59–70.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Building Occupational Safety and Health (K3): Analysis of the Work Environment and Work Discipline. *Journal of Law Politic and Humanities*, 2(3), 105–114.
- Saputra, F., Mahaputra, M. R., & Maharani, A. (2023). Pengaruh Jiwa Kewirausahaan terhadap Motivasi dan Minat Berwirausaha (Literature Review). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, 1(1), 42–53.
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Sawitri, N. N., Susanto, P. C., & Suroso, S. (2023). Business Opportunity Human Resource Information System for a Human Resource Department to Create Career Path and Performance Evaluation. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 2(4), 1505–1516. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i4.3757>
- Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis of the effect of organizational commitment on organizational performance in mediation of job satisfaction (Study on Bekasi City Government). *International Journal of Economic Research*.
- Sitanggang, R., Anggiani, S., Djasfar, F., & Arafah, W. (2022). The Influence of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Servant Leadership on Service Quality Mediated by Affective Commitment in Freight Forwarding Companies. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 05(12), 3990–3999. <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i12-60>
- Sumardi, Ali, H., & Buchdadi, A. D. (2022). The Effect of Career Development Practices and Organizational Justice on Perceived Organizational Support and Employee Retention. *International Journal of Special Education*, 37(2), 665–678.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi , Sampel , dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Susanto, P. C., Maharani, A., Suroso, S., Kamsariaty, K., & Suryawan, R. F. (2023). Determinasi Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan: Studi Empiris. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 93–101.
- Susanto, P. C., & Sawitri, N. N. (2022). Coaching, Mentoring, Leadership Transformation and Employee Engagement: A Review of the Literature. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 4(2), 297–308.
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2023). Employee Performance and Talent Management Impact Increasing Construction Company Productivity. *International Journal of Psychology and Health Science*, 1(4), 144–152.
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., & Susita, D. (2023). Job Satisfaction and Employee Turnover : Analysis Recruitment , Career Development , Organizational Culture. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 4(3), 619–629.

- <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i2>
- Susanto, P. C., Setiawan, H. A., & Yandi, A. (2024). Determinants of Self-Efficacy and Employee Performance in the Banking Industry. *Greenation International Journal of Economics and Accounting*, 1(4), 522–532.
- Susanto, P. C., Setiawan, H. A., Yandi, A., & Putri, A. (2024). Analysis Servant Leadership , Competence , and Motivation on Performance Employee : Study Literature Review. *Greenation International Journal of Law Social Sciences*, 1(3), 114–123.
- Susanto, P. C., Simarmata, J., Febrian, W. D., Wahdiniawati, S. A., & Suryawan, R. F. (2024). Analysis of Coaching , Organizational Culture , and Performance Appraisal of Employee Productivity in High School : Literature Review. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 5(2), 83–91.
- Susanto, P. C., Soehaditama, J. P., & Benned, M. (2023). *Determination of Motivation and Career Development : Analysis of Training , Competence*. 2, 275–281.
- Syafitri, R. A., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2620–2627.
- Thamrin AR, M., Saribanon, E., Rahmawati, A., D Sucipto, Y., & Susanto, P. C. (2022). Determinant Job Satisfaction and Performance Employee: Analysis Competence, Training, Job Experince. *International Journal Of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2). <https://doi.org/https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.2.641>
- Utami, D. L. A., & Arif, M. E. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Xyz Ngawi). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1–18.
- Widodo, D. S. (2017). The influence of organizational culture, leadership, and compensation through work motivation on employee performance. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896–908.
- Widodo, D. S. (2021). Influence of managerial performance: work motivation, leadership style and work experience (literature review study). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(6), 1079–1089.
- Widodo, D. S. (2023). The nexus of entrepreneurial orientation and knowledge management on business performance of smes in west java: Role of competitive advantage. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(7), e1364–e1364.
- Widodo, D. S., & Silitonga, P. E. S. (2017). Company Performance Analysis: Leadership Style, Corporate Culture and Human Resource Development. *International Review of Management and Marketing*, 7(4), 34–41.