

Peningkatan Keterikatan Team Melalui Kapabilitas Individu Dan Moral Kerja Karyawan

Nanda Ayu Insani^a, Dedeng Abdul Gani Amrulloh^b

^a STIE DR. KHEZ. Muttaqien, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email : nandaain@gmail.com

^b STIE DR. KHEZ. Muttaqien, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email : dedeng@stiemuttaqien.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian – Penelitian-Penelitian ini bertujuan untuk mengukur besaran pengaruh kapabilitas individu dan moral kerja karyawan terhadap keterikatan kerja team pada Karyawan PT. Islampos Global Media, Indonesia

Desain/Metodologi/Pendekatan – Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif perivikatif dengan pengumpulan data melalui survey, alat analisis menggunakan regresi linier berganda

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan individu dan moral kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan nyata terhadap keterikatan kerja. Secara parsial kemampuan individu karyawan berpengaruh tetapi tidak signifikan, sedangkan moral kerja berpengaruh positif dan signifikan

Keterbatasan penelitian – penelitian dilakukan pada karyawan PT. Islampos Global Media dengan responden 42 orang

Originality/value – keterikatan kerja merupakan syarat dasar bagi peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia/karyawan, implikasi manajerial yang dapat dilakukan adalah upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pendekatan keterikatan kerja karyawan

Keywords : Keterikatan tim, kapabilitas individu, moral kerja

ABSTRACT

Research purposes – This study aims to measure the magnitude of the influence of individual capabilities and employee morale on teamwork engagement at PT. Islampos Global Media, Indonesia.

Design/Methodology/Approach – The research method used is descriptive verification by collecting data through surveys, the analysis tool uses multiple linear regression.

Findings – The results of the study show that individual abilities and employee morale have a positive and significant effect on work engagement. Partially the ability of individual employees has an effect but not significant, while work morale has a positive and significant effect.

Research limitations – The research was conducted on employees of PT. Islampos Global Media with 42 respondents.

Originality/Value – Work engagement is a basic requirement for improving the performance of Human Resources/employees, the managerial implications that can be carried out are efforts to improve employee performance through an employee engagement approach.

Keywords : Team engagement, individual capabilities, work morale

PENDAHULUAN

Keterikatan kerja menjadi konsep literatur yang banyak dibahas karena jika diterapkan hasilnya akan membuat keuntungan bagi organisasi (Nel & Linde, 2019). Pada kenyataan berdasarkan hasil survey terhadap CEO ditingkat global, salah satu dari lima tantangan utama peningkatan kinerja karyawan adalah menstimulasi keterikatan kerja (Qodariah, 2019).

Keterikatan team dalam bekerja sebagai satu kesatuan fungsi menjadi motivasi tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Keterikatan kerja akan mendorong anggota organisasi memiliki semangat kerja (*vigor*), berdedikasi dan penuh inisiatif (Schaufeli & Bakker, 2004); (M. P. L. and A. B. Bakker, 2010). (Ramdani, 2020); (Rusmahadewi & Darma, 2018) menyatakan bahwa keterikatan tim adalah suatu tim yang terbentuk karena adanya tindakan atau pendekatan yang dilakukan secara sengaja dengan maksud menjalin hubungan yang erat untuk mencapai tujuan organisasi.

Kesulitan yang dihadapi oleh organisasi cenderung sama, yaitu menghadapi perbedaan individu karena berbeda latar belakang pengetahuan, pengalaman, sikap, sifat, sistem nilai keahlian dan kebutuhan (McShane & Von Glinow, 2018). Perbedaan itu menjadi tantangan pengelolaan sumber daya yang dihadapi organisasi, yang salah satunya adalah mendorong keterikatan kerja. Organisasi mempercayai bahwa pengelolaan faktor-faktor penyebab untuk mendorong keterikatan kerja menjadi penting untuk dilakukan (A. B. Bakker & Albrecht, 2018), yang salah satunya adalah faktor individu. Merujuk pada Khan (1990) kondisi psikologis dari anggota organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja (Nel & Linde, 2019), termasuk didalamnya moral kerja.

Faktor pembeda individu yang dapat sebagai anteseden dari keterikatan kerja adalah kapabilitas kerja seorang karyawan. Kapabilitas individu diartikan sebagai kapasitas atau kesanggupan seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya dalam pekerjaan, yang dibedakan menjadi kemampuan intelektual, dan kemampuan fisik (Ni Made Mariani, Lina Mahardiana, 2018). Sementara (Sukoco & Prameswari, 2017) dengan pendekatan paradigma *human capital*, kapabilitas individu dibedakan menjadi enam dimensi, yaitu modal intelektual, modal emosional, modal moral, modal ketabahan, modal sosial, dan modal kesehatan. Kapabilitas individu yang beragam di dalam organisasi perlu dikelola agar menjadi sebuah kekuatan karena mampu memperkaya ide dan kreativitas, terciptanya hubungan yang harmonis, dan kekompakan dalam tim sehingga keterikatan tim menjadi lebih baik. Hal ini berlaku sebaliknya, jika perbedaan kapabilitas individu tidak dikelola untuk menghasilkan kekuatan, maka akan timbul perselisihan sehingga keterikatan tim akan rendah atau bahkan tidak ada dan memicu kehancuran.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat keterikatan tim selain kapabilitas individu adalah moral kerja. Secara umum moral kerja diartikan sebagai kegairahan kerja yang merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi (Schaufeli & Bakker, 2004). Semakin baik seorang individu bersikap terhadap pekerjaan, atasan, dan organisasinya maka akan semakin baik pula tingkat keterikatannya dengan tim. Jika seseorang mampu bersikap baik terhadap ketiga aspek tersebut, secara langsung ataupun tidak, maka itu artinya ia memiliki pandangan yang baik dan merasa puas atas apa yang ia dapatkan dari pekerjaan, atasan, dan organisasinya.

Konsepsi keterikatan kerja berdampak pada kinerja organisasi. Dalam peta persaingan organisasi dewasa ini yang sangat kompetitif dan berjalan cepat diperlukan kerangka kerja yang tepat, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Industri media massa yang menghasilkan informasi-informasi bagi masyarakat kompetisi ini semakin tinggi dan dinamis, karena perubahan teknologi informasi berbasis internet semakin maju, sehingga kemenangan organisasi dalam berkompetisi lebih pada pengelolaan individu yang ada dalam organisasi. Faktor individu dalam organisasi penting karena individu yang berusaha keras mempertahankan eksistensinya dengan terus berfikir dan berusaha untuk mencapai tujuannya (Ludin, Saleh, & Amrulloh, 2018). Salah satu efek dari perkembangan teknologi informasi berbasis internet adalah lahirnya organisasi bisnis penyedia jasa informasi berbasis internet atau disebut juga media online. Ciri khas dari organisasi yang berada pada industri ini adalah mengandalkan kapabilitas individu untuk mampu meramu berbagai informasi menjadi konsumsi public dan menjaga setiap informasi yang dihasilkan sesuai dengan tata aturan yang berlaku, sehingga memerlukan aspek moral dari setiap individu pengelola perusahaan ini.

Berdasarkan uraian di atas, menjadi penting kemudian bagi organisasi yang bergerak pada industri media massa terutama media online untuk mendorong keterikatan kerja karyawannya. Hal ini dikarenakan keterikatan kerja dalam kerangka konseptual dan praktis untuk diterapkan mendorong peneliti dan praktisi organisasi berupaya meningkatkan keterikatan kerja melalui berbagai pendekatan, seperti pendekatan penyebab yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti kemampuan dan moral kerja yang mereka miliki. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pengaruh kapabilitas individu dan moral kerja terhadap keterikatan tim karyawan PT. Islampos Global Media secara komprehensif dan sistematis melalui pengkajian data dan teori.

KAJIAN PUSTAKA

Kapabilitas Individu

Dalam bahasa Inggris kita mengenal istilah *individual ability* dan *individual capability* yang jika diartikan ke dalam bahasa Indonesia sama-sama memiliki arti kemampuan atau kesanggupan. Namun jika ditelaah lebih dalam, keduanya jelas memiliki perbedaan. Secara harfiah *ability* diartikan sebagai kemampuan nyata, riil, terlihat atau bisa diperlihatkan saat ini juga. Sementara *capability* diartikan sebagai kemampuan potensial yang masih tersimpan di dalam diri, sehingga perlu digali lebih dalam lagi. Sejalan dengan arti harfiah tersebut (Mayo, 2000) dalam (Rusdiana & Muin, 2019); (Anindya, Tyas, & Irhandayaningsih, 2021) mengemukakan bahwa *individual capability* dapat dibagi menjadi dua, yaitu kecakapan nyata (*actual ability*) dan kecakapan potensial (*potential ability*). Kecakapan nyata yaitu kecakapan yang diperoleh melalui belajar, dapat diuji dan didemonstrasikan saat ini, sementara kecakapan potensial merupakan aspek kecakapan yang masih terkandung dalam diri individu dan diperoleh dari faktor keturunan (Sukoco & Prameswari, 2017).

Robbins & Judge, (2017) berpendapat bahwa kapabilitas individu diartikan sebagai kapasitas atau kesanggupan seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya dalam pekerjaan (Ni Made, dkk., 2018). Kesimpulannya bahwa kemampuan kerja individu adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan ada dua yaitu kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental dan kemampuan fisik yang menuntut stamina, kecekatan, dan lain-lain (Anindya et al., 2021).

Merujuk pada (Robbins & Judge, 2017) dimensi dan indikator kapabilitas individu yang digunakan dalam penelitian adalah 1. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Ada tujuh kemampuan intelektual yaitu Kecerdasan angka, Pemahaman verbal, Kecepatan persepsi, Penalaran induktif, Penalaran deduktif, Visualisasi spasial, Daya ingat, yaitu kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu. dan 2. Kemampuan Fisik yaitu kemampuan yang memiliki makna penting khusus untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Misalnya pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan tangan, atau bakat. Ada sembilan kemampuan fisik yaitu Kekuatan dinamis, Kekuatan tubuh, Kekuatan statis, Kekuatan eksplosif, Fleksibilitas luas, Fleksibilitas dinamis, Koordinasi tubuh, dan Keseimbangan.

Moral Kerja

Robbins & Judge, (2017) mengemukakan bahwa moral sebagai sikap perorangan dan kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan sikap untuk bekerja sebaik-baiknya dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki secara sukarela. Dalam hal ini lebih menekankan pada dorongan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya daripada sekedar kesenangan saja. Lebih lanjut (Joseph Avwerosuoghene Agbogun, 2019) menghubungkan moral kerja dengan *quality of work life effort*. Menurutnya, moral kerja bermanfaat dan dapat digunakan untuk berbagai

kepentingan yang erat kaitannya dengan usaha membina relasi antar karyawan, komunikasi informal dan formal, pembentukan disiplin serta konseling. (Gordon & Hood, 2021) mengungkapkan moral kerja adalah suatu predisposisi dari anggota organisasi untuk berupaya keras dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Moral meliputi komitmen terhadap tujuan itu. Moral adalah suatu fenomena kelompok yang meliputi upaya keras, adanya tujuan bersama dan perasaan memiliki.

Sejumlah pengertian di atas memperlihatkan bahwa moral kerja adalah suatu predisposisi yang mempengaruhi kemauan, perasaan dan pikiran untuk bekerja dan berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan sebaik-baiknya. Moral kerja dapat dilihat dalam kaitannya dengan moral individual dan moral kelompok. Hasil penelitian dari (Bidya & Pravat, 2019) dengan tegas menyatakan adanya pengaruh moral kerja terhadap keterikatan kerja karyawan.

Menurut Roach (2010) dalam (Putri, 2019) ada dua belas dimensi yang menentukan tingkat moral, yaitu sikap umum pekerja terhadap pekerjaan, Sikap umum pekerja terhadap pengawasan yang diterima, Tingkat kepuasan standar kerja, Tingkat pertimbangan supervisor atau atasan yang diperlihatkan dan diberikan terhadap bawahannya, Tingkat tekanan dan beban kerja, Perlakuan yang diberikan manajemen kepada pekerja. Kemudian tingkat harga diri atau kebanggaan pekerja dalam perusahaan dan di dalam aktivitasnya, Tingkat kepuasan pekerja terhadap upah atau gaji, Reaksi pekerja terhadap jaringan komunikasi formal dalam organisasi, Tingkat kepuasan kerja intrinsik dari para pekerja, Kepuasan kerja dalam hal kemajuan dan terhadap kesempatan untuk maju lebih lanjut, Sikap pekerja terhadap rekan sekerja

Keterikatan Tim

Keterikatan merupakan seperangkat sikap kerja yang membawa karyawan untuk merasakan emosi positif terhadap pekerjaan mereka untuk menjadi pribadi yang bermakna, mempertimbangkan beban kerja mereka untuk dikelola, dan memiliki harapan tentang masa depan pekerjaan mereka ((A. B. Bakker & Albrecht, 2018); (Filipe, 2015); (Gorgievski & Bakker, 2010). Konsep keterikatan tim (*team engagement*) yang digagas oleh (Gorgievski & Bakker, 2010) mengacu pada definisi keterikatan kerja, bahwa keterikatan baik itu dengan pekerjaan maupun dengan tim kerja, dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu semangat kerja (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan inisiatif (*absorption*) atau rasa ‘menyerap’ dengan tim. Keterikatan tim kerja muncul dari kesepakatan mufakat pada persepsi anggota tim yang dapat berbagi ide umum tentang bagaimana tim mengekspresikan semangat atau kekuatan kerjanya (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan inisiatif (*absorption*) dalam kerja tim.

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada (M. P. L. and A. B. Bakker, 2010) membagi keterikatan tim menjadi tiga dimensi, yaitu pertama Semangat Kerja Tim (*Team Vigor*) dengan indikator Kekuatan kerja tim, kekompakan, Keinginan untuk bekerja sungguh-sungguh, Gigih dalam menghadapi kesulitan bersama tim. Dimensi kedua yaitu Dedikasi Tim (*Team Dedication*) dengan indikator Perasaan penuh makna, Rasa antusias, Merasa pekerjaan dan tim kerja menginspirasi, Rasa bangga dengan tim, Rasa tertantang dengan tanggung jawab tim, Rasa memiliki yang kuat terhadap tim. Dimensi ketiga yaitu Inisiatif Tim (*Team Absorption*) dengan indikator Sulit melepaskan diri dari pekerjaan bersama tim, Konsentrasi terhadap pekerjaan tim, Menikmati pekerjaan bersama tim, Waktu terasa cepat berlalu saat bekerja dengan tim, dan Merasa telah menyatu dengan tim.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dikaji secara mendalam dengan menggunakan metode deskriptif verifikatif. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dimana data diperoleh dengan metode survey dengan instrument kuisioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan disebar kepada responden sebanyak 42 orang yang berprofesi sebagai karyawan media

online. Data kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda setelah dilakukan proses pengujian validitas dan reliabilitas data hasil penelitian tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian-pengujian yang dilakukan pada instrumen penelitian dan hipotesis penelitian, maka hasil analisis ini menunjukkan sebagai berikut :

Tabel 1: Hasil Uji Validitas Variabel Kapabilitas Individu

Butir Pertanyaan	Indikator		
	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Peratnyaan 1	0.552	0.297	Valid
Pertanyaan 2	0.402	0.297	Valid
Pertanyaan 3	0.450	0.297	Valid
Pertanyaan 4	0.611	0.297	Valid
Pertanyaan 5	0.542	0.297	Valid
Pertanyaan 6	0.409	0.297	Valid
Pertanyaan 7	0.372	0.297	Valid
Pertanyaan 8	0.418	0.297	Valid
Pertanyaan 9	0.611	0.297	Valid

Sumber : Diolah peneliti, 2019.

Tabel 2: Hasil Uji Validitas Variabel Moral Kerja

Butir Pertanyaan	Indikator		
	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Peratnyaan 10	0.579	0.297	Valid
Pertanyaan 11	0.806	0.297	Valid
Pertanyaan 12	0.446	0.297	Valid
Pertanyaan 13	0.477	0.297	Valid
Pertanyaan 14	0.510	0.297	Valid
Pertanyaan 15	0.581	0.297	Valid
Pertanyaan 16	0.579	0.297	Valid
Pertanyaan 17	0.806	0.297	Valid
Pertanyaan 18	0.546	0.297	Valid
Pertanyaan 19	0.477	0.297	Valid

Sumber : Diolah peneliti, 2019.

Tabel 3: Hasil Uji Validitas Variabel Moral Kerja

Butir Pertanyaan	Indikator		
	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Peratnyaan 20	0.626	0.297	Valid
Pertanyaan 21	0.636	0.297	Valid
Pertanyaan 22	0.765	0.297	Valid
Pertanyaan 23	0.299	0.297	Valid
Pertanyaan 24	0.335	0.297	Valid
Pertanyaan 25	0.442	0.297	Valid
Pertanyaan 26	0.765	0.297	Valid
Pertanyaan 27	0.360	0.297	Valid
Pertanyaan 28	0.626	0.297	Valid
Pertanyaan 29	0.610	0.297	Valid
Pertanyaan 30	0.745	0.297	Valid
Pertanyaan 31	0.363	0.297	Valid

Sumber : Diolah peneliti, 2019.

Didapatkan pada hasil tabel di atas bahwa seluruh nilai r hitung butir pernyataan dari variabel keterikatan tim lebih besar dari pada nilai r tabel ($r \text{ hitung} > 0.297$). Maka dari itu seluruh butir pernyataan untuk variabel kapabilitas ini dapat dikatakan valid atau layak digunakan.

Tabel 4: Hasil Uji Reliabilitas Istrumen

Variabel	Indikator		
	r Alpha Cronbach	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kapabilitas Individu	0.703	0.60	Reliabel
Moral Kerja Karyawan	0.745	0.60	Reliabel
Keterikatan Kerja	0.736	0.60	Reliabel

Sumber : Diolah peneliti, 2019.

Didapatkan hasil perhitungan pada SPSS bahwa seluruh variabel (kapabilitas individu, moral kerja karyawan dan keterikatan tim) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari nilai reliabilitas standar (0.6) yaitu ($r \text{ Alpha} > 0.6$). Dari nilai tersebut maka dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan kuesioner dari semua variabel penelitian layak untuk digunakan

Tabel 5: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan uji t

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,847	6,202		1,749	,088
1 Kapabilitas Individu	,369	,201	,259	1,832	,075
Moral Kerja Karyawan	,607	,161	,535	3,783	,001

a. Dependent Variable: Keterikatan Tim

Telah didapatkan hasil analisis yang dapat dilihat pada tabel di atas, terdapat nilai *unstandardized coefficient* yaitu nilai beta (β). Hasil analisis regresi pada tabel dan nilai-nilai ini dapat dibentuk sebuah rumus persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 10,847 + 0,369 \text{ Kapabilitas Individu} + 0,607 \text{ Moral Kerja Karyawan} + \text{Error Term}$$

Persamaan regresi adalah rumus racikan yang disusun dengan melihat nilai setiap variabel independen. Persamaan regresi di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut, yaitu pertama diketahui nilai konstanta (α) dari hasil regresi adalah 10,847. Nilai konstanta tersebut merupakan nilai tetap yang sudah ada pada persamaan regresi ini atau nilai ini merupakan nilai keterikatan tim dalam perusahaan tersebut. Artinya jika dalam perusahaan ini tidak ada kapabilitas individu pada diri karyawan dan moral kerja karyawannya tidak ada, maka keterikatan tim antara karyawan satu dengan yang lainnya ada namun bisa diindentikan belum begitu kuat keterikatannya.

Berikutnya dapat diketahui juga nilai koefisien beta satu (β_1) untuk variabel kapabilitas individu adalah 0,369. Nilai ini dapat menunjukkan bahwa variabel kapabilitas individu tersebut akan dapat meningkatkan atau mendorong peningkatan sebesar 0,369 terhadap tingkat hubungan atau keterikatan tim yang bekerja di perusahaan PT. Islampos Global Media Indonesia setiap ada kenaikan atau peningkatan 1 level dari variabel kapabilitas individu

karyawan dengan asumsi faktor lain tidak berubah. Maka nilainya keterikatan kerja akan meningkat menjadi :

$$Y = 10.847 + 0.369 (1) \\ = 11,216$$

Kemudian dapat diketahui juga bahwa nilai koefisien beta dua (β_2) untuk variabel moral kerja karyawan adalah 0,607. Nilai tersebut memiliki arti bahwa moral kerja karyawan yang ada di PT. Islampos Global Media Indonesia akan mengalami peningkatan sebesar 0,607 setiap ada peningkatan 1 level dari variabel moral kerja karyawan di perusahaan tersebut dengan asumsi faktor lain tidak berubah. Maka nilai keterikatan kerja akan meningkat menjadi :

$$Y = 10.847 + 0.607 (1) \\ = 11,454$$

Tabel 6: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449,528	2	224,764	21,615	,000 ^b
	Residual	405,544	39	10,399		
	Total	855,071	41			

a. Dependent Variable: Keterikatan Tim

b. Predictors: (Constant), Moral Kerja Karyawan, Kapabilitas Individu

Mengacu pada tabel di atas maka dapat dideskripsikan bahwa secara bersamaan (simultan) variabel kapabilitas individu dan moral kerja karyawan memiliki nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel ($21,615 > 3,24$) serta nilai signifikansi hitungnya lebih kecil dari signifikansi standar ($0,000 < 0,05$). Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kapabilitas individu dan moral kerja karyawan terhadap keterikatan tim di PT. Islampos Global Media Indonesia.

Tabel 7: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,526	,501	3,22468

a. Predictors: (Constant), Moral Kerja Karyawan, Kapabilitas Individu

b. Dependent Variable: Keterikatan Tim

Didapatkan hasil dari analisis statistik SPSS pada tabel ringkasan (*summary*) bahwa seluruh indikator setiap variabel penelitian ini yang disusun ke dalam bentuk butir pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan benar dan layak dijadikan sebagai instrumen penelitian yang dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0,526.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, pengujian dan penjelasan secara kompleks dan ilmiah maka penelitian yang berkaitan dengan masalah keterikatan tim pada PT. Islampos Global Media Indonesia ini dapat didiskusikan sebagai berikut :

1. Kapabilitas individu yang ditunjukkan oleh karyawan pada PT. Islampos Global Media Indonesia menunjukkan pada kondisi yang baik, dalam artian masing-masing karyawan yang

di survey telah menunjukkan memiliki kapabilitas yang baik untuk bekerja sesuai dengan bidangnya. Kapabilitas yang dimiliki karyawan yang disurvei secara statistik tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap keterikatan. Meski begitu dimensi kecakapan nyata dan kemampuan potensial dapat sangat mendorong kemajuan perusahaan. Pendapat ini sedikit berbeda dari dugaan awal yang menyatakan bahwa kapabilitas individu memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja team.

2. Moral kerja karyawan PT. Islampos Global Media Indonesia berdasarkan survey yang dilakukan berada pada kondisi yang sangat baik, atau *effort* kerja tinggi. Jika dilihat secara statistik moral kerja karyawan memiliki pengaruh yang nyata terhadap keterikatan tim di PT. Islampos Global Media Indonesia. Sikap-sikap yang dimiliki oleh setiap individu seperti bagaimana mereka bersikap terhadap atasan maupun pekerjaan mereka sangat menentukan bagaimana moral kerja mereka. Hasil penelitian juga menunjukkan indikasi bahwa Secara bersama-sama kapabilitas individu dan moral kerja karyawan memiliki pengaruh yang nyata terhadap keterikatan tim di PT. Islampos Global Media Indonesia. Kerja sama antar tim sangat erat kaitannya dengan seberapa kuat mereka memiliki ikatan antarindividu.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan kerangka konseptual yang menyatakan bahwa kapabilitas individu dan moral kerja berpengaruh pada keterikatan tim. Pada penelitian ini secara keseluruhan tujuan penelitian dapat dibuktikan yang berarti bahwa terbukti kapabilitas individu dan moral kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi konseptual dalam bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia dan secara empiris bagi manajemen perusahaan untuk mendorong keterikatan tim yang sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

KETERBATASAN DAN FUTURE RESEARCH

Berdasarkan hasil penelitian di atas masih menunjukkan adanya kelemahan, secara metodologis penelitian ini dilakukan pada ruang lingkup terbatas dengan jumlah sampel yang sedikit. Sehingga diperlukan adanya penelitian yang lebih komprehensif berkaitan dengan keterikatan kerja team/karyawan, seperti melihat secara detail faktor penyebab (*antecedent*) dan dampak (*outcomes*) sebagaimana dirumuskan dalam penelitian (Nel and Blinde, 2019), dan dengan jumlah sampel dan industri yang lebih beragam. Sehingga hasil penelitian menjadi lebih nyata secara statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindya, L., Tyas, C., & Irhandayaningsih, A. (2021). Penerapan Komponen Human Capital dalam Teori Andrew Mayo (Studi Kasus : Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga), *5*(2), 237–250.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, *23*(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, M. P. L. and A. B. (2010). *Work Enagagement. Angewandte Chemie International Edition*, *6*(11), 951–952. New York: Psychology Press (taylor&Francis Group).
- Bidya, D., & Pravat, K. M. (2019). The Effects of Work Environment, Self-evaluation at Workplace and Employee ...: Discovery Service for University of Essex. *Srusti Management Review*, 33–39. Retrieved from <http://0-eds.b.ebscohost.com.serlib0.essex.ac.uk/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=b2b9c422-0908-472b-adb0-f21178c799e9%40sessionmgr103>

- Filipe, D. (2015). Team Work Engagement and the Impact on Team Adaptation.
- Gordon, J. R., & Hood, E. (2021). Organization-based self-esteem and work-life outcomes. *Personnel Review*, 50(1), 21–46. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2019-0484>
- Gorgievski, M., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement versus workaholism. *Handbook of Employee Engagement*, 264–271.
- Joseph Avwerosuoghene Agbogun, R. (2019). Role of Religion in Human Capital Development: Understanding Employee's Morality in Workplace in Developing Nations. *South Asian Research Journal of Humanities and Social Sciences*, 01(04), 369–373. <https://doi.org/10.36346/sarjhss.2019.v01i04.006>
- Ludin, I., Saleh, H. S., & Amrulloh, D. A. G. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Wirausaha Muslim Di Kabupaten Purwakarta. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 8–18. <https://doi.org/10.34308/eqien.v5i1.10>
- Mayo, A. (2000). The role of employee development in the growth of intellectual capital. *Personnel Review*, 29(4), 521–533. <https://doi.org/10.1108/00483480010296311>
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality (8th Edition)*. McGraw-Hill.
- Nel, J. H., & Linde, B. (2019). The Art of Engaging Unionised Employees. *The Art of Engaging Unionised Employees*, 35–44. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-2197-9>
- Ni Made Mariani, Lina Mahardiana, R. (2018). Pengaruh Individual Capability dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4(1), 25–36.
- Putri, M. G. (2019). *Pengaruh Moral Karyawan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astrindo Sejahtera Cabang Medan Pancing* (Vol. 19).
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Ramdani, V. G. (2020). *ENGAGING LEADERSHIP*. Jakarta: Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Globa). Pearson Education Limited.
- Rusdiana, A., & Muin, A. (2019). Andrew Mayos Human Capital Approach Model in the Management of More Productive Human Resources in Private Islamic Higher Education. *International Journal of Publication and Social Studies*, 4(2), 132–142. <https://doi.org/10.18488/journal.135.2019.42.132.142>
- Rusmahadewi, I. A., & Darma, G. S. (2018). Team Engagement and Performance Management (A Study of Banking Industry). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Udiknas*, 15(3), 38–50. Retrieved from <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human Capital Approach To Increasing Productivity of Human Resources Management. *AdBispreneur*, 2(1), 93–104.

<https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i1.12921>

- Anindya, L., Tyas, C., & Irhandayaningsih, A. (2021). Penerapan Komponen Human Capital dalam Teori Andrew Mayo (Studi Kasus : Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga), 5(2), 237–250.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, M. P. L. and A. B. (2010). *Work Enagagement. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. New York: Psychology Press (taylor&Francis Group).
- Bidya, D., & Pravat, K. M. (2019). The Effects of Work Environment, Self-evaluation at Workplace and Employee ...: Discovery Service for University of Essex. *Srusti Management Review*, 33–39. Retrieved from <http://0-eds.b.ebscohost.com.serlib0.essex.ac.uk/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=b2b9c422-0908-472b-adb0-f21178c799e9%40sessionmgr103>
- Filipe, D. (2015). Team Work Engagement and the Impact on Team Adaptation.
- Gordon, J. R., & Hood, E. (2021). Organization-based self-esteem and work-life outcomes. *Personnel Review*, 50(1), 21–46. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2019-0484>
- Gorgievski, M., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement versus workaholism. *Handbook of Employee Engagement*, 264–271.
- Joseph Avwerosuoghene Agbogun, R. (2019). Role of Religion in Human Capital Development: Understanding Employee’s Morality in Workplace in Developing Nations. *South Asian Research Journal of Humanities and Social Sciences*, 01(04), 369–373. <https://doi.org/10.36346/sarjhss.2019.v01i04.006>
- Ludin, I., Saleh, H. S., & Amrulloh, D. A. G. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Wirausaha Muslim Di Kabupaten Purwakarta. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 8–18. <https://doi.org/10.34308/eqien.v5i1.10>
- Mayo, A. (2000). The role of employee development in the growth of intellectual capital. *Personnel Review*, 29(4), 521–533. <https://doi.org/10.1108/00483480010296311>
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality (8th) Edition. McGraw-Hill*.
- Nel, J. H., & Linde, B. (2019). The Art of Engaging Unionised Employees. *The Art of Engaging Unionised Employees*, 35–44. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-2197-9>
- Ni Made Mariani, Lina Mahardiana, R. (2018). Pengaruh Individual Capability dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4(1), 25–36.
- Putri, M. G. (2019). *Pengaruh Moral Karyawan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astrindo Sejahtera Cabang Medan Pancing (Vol. 19)*.
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Ramdani, V. G. (2020). *ENGAGING LEADERSHIP*. Jakarta: Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP).

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Globa). Pearson Education Limited.
- Rusdiana, A., & Muin, A. (2019). Andrew Mayos Human Capital Approach Model in the Management of More Productive Human Resources in Private Islamic Higher Education. *International Journal of Publication and Social Studies*, 4(2), 132–142. <https://doi.org/10.18488/journal.135.2019.42.132.142>
- Rusmahadewi, I. A., & Darma, G. S. (2018). Team Engagement and Performance Management (A Study of Banking Industry). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Udiknas*, 15(3), 38–50. Retrieved from <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human Capital Approach To Increasing Productivity of Human Resources Management. *AdBispreneur*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i1.12921>

