



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 1859-1872

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Hubungan Individualisme Ekonomi Terhadap Keterikatan Kerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Yolanda Shecillia^{1✉}, Dodi Ria Atmaja²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Esa Unggul

Email: yolandashecilia23@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh individualisme ekonomi terhadap motivasi kerja dan keterikatan kerja, serta peran moderasi kebutuhan pengembangan diri pada pengaruh individualisme ekonomi terhadap motivasi kerja. Penelitian menerapkan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner online dengan menggunakan google form. Sampel yang digunakan sebanyak 210 pekerja perusahaan swasta yang berada di DKI Jakarta. Data dianalisa dengan metode Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa individualisme ekonomi dapat memberikan pengaruh positif terhadap keterikatan kerja, individualisme ekonomi dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap keterikatan kerja, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh individualisme ekonomi terhadap keterikatan kerja, serta kebutuhan pengembangan diri memoderasi hubungan antara individualisme ekonomi dan motivasi kerja, sehingga hubungan positif antara individualisme ekonomi dan motivasi kerja lebih kuat untuk tingkat kebutuhan pengembangan diri yang lebih tinggi. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi lebih lanjut pada tataran keilmuan manajemen yang berkaitan dengan keterikatan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Individualisme Ekonomi, Keterikatan Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Diri*

Abstract

This research aims to analyze the influence of economic individualism on work motivation and work engagement, as well as the moderating role of self-development needs on the influence of economic individualism on work motivation. The study employs a quantitative method, using a survey approach with data collection through an online questionnaire distributed via Google Forms. The sample consists of 210 employees from private companies in DKI Jakarta. Data is analyzed using Structural Equation Model (SEM). The research results confirm that economic individualism has a positive impact on job engagement, economic individualism has a positive impact on work motivation, work motivation has a positive impact on job engagement, and work motivation mediates the influence of economic individualism on job engagement. Moreover, self-development needs moderate the relationship between economic individualism and work motivation, making the positive relationship between economic individualism and work motivation stronger for those with higher self-development needs. This research also contributes to the field of management science, particularly in the context of employee job engagement.

Keywords: Economic Individualism, Self-Development, Work Engagement, Work Motivation

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan pegawai yang berkualitas agar sasaran-sasaran strategis yang telah ditetapkan instansi dapat tercapai secara optimal, untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut tentunya perusahaan juga membutuhkan pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Keterikatan kerja pegawai adalah faktor kunci dalam menjaga kelangsungan operasional sebuah perusahaan. Rendahnya keterikatan kerja dapat menimbulkan masalah seperti kurangnya minat pegawai pada pekerjaan, ketidakdisiplinan dalam menjaga waktu, kecenderungan untuk malas, kurangnya semangat dalam menjalankan tugas, yang semuanya berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sapitri & Nurhasanah, 2022). Dengan meningkatkan tingkat keterikatan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman bagi pegawai. Keberadaan keterikatan kerja ini juga sangat bermanfaat bagi pegawai perusahaan, karena dapat memacu semangat yang dapat mengubah perilaku mereka menuju hal yang lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan, sesuai dengan penelitian oleh (Ramaditya & Nazzario, 2020).

Peningkatan keterikatan kerja bisa dicapai melalui peningkatan motivasi kerja, sebagaimana dikemukakan oleh (Tyas & Rizki, 2022), motivasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Salah satu aspek motivasi kerja yang berakar pada lingkungan kerja adalah hubungan interpersonal antara rekan kerja, yang jika terjalin

dengan baik, dapat berdampak positif pada kinerja karyawan (Atmaja & Damayanti, 2022). Ketika karyawan merasa termotivasi untuk bekerja, mereka cenderung melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai kinerja yang optimal. Mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, didorong oleh berbagai bentuk motivasi seperti hasrat untuk meraih penghargaan, aspirasi untuk menjadi panutan bagi rekan kerja, dan dorongan positif lainnya. Oleh karena itu, peran motivasi karyawan dalam meningkatkan keterikatan kerja sangatlah signifikan.

Faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah individualisme ekonomi (Shin, 2022). Individualisme ekonomi termasuk kepentingan pribadi, bahwa setiap individu harus bertindak memperbaiki ekonomi demi kepentingan terbaik mereka sendiri dalam hal ekonomi. Individualisme ekonomi mendorong seorang karyawan untuk mencapai perekonomian yang baik, dimana hal ini dapat terwujud apabila mereka bekerja dengan sebaik mungkin sehingga mempunyai pendapatan yang besar. Tujuan karyawan yang berorientasi pada ekonomi inilah yang mendorong mereka untuk menyukai pekerjaannya karena mereka akan mendapatkan imbalan dari hasil kerja, sehingga hal ini akan menimbulkan keterikatan kerja. Individualisme ekonomi juga berpengaruh terhadap motivasi kerja dimana karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik guna memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Individualisme ekonomi menjadi motivasi internal bagi karyawan karena hal ini timbul dari diri karyawan untuk memiliki ekonomi yang baik (Shin, 2022).

Hasil studi yang dilaksanakan oleh (Shin, 2022) menegaskan bahwa Individualisme Ekonomi memiliki peran sebagai faktor yang signifikan dalam memprediksi tingkat Keterikatan Kerja. Selain itu, temuan penelitian ini juga memberikan dukungan untuk gagasan bahwa motivasi kerja, terutama motivasi intrinsik, bertindak sebagai perantara dalam hubungan antara individualisme ekonomi dan tingkat keterlibatan kerja. Lebih lanjut, penelitian ini mengindikasikan bahwa pengaruh individualisme ekonomi terhadap keterikatan kerja berlangsung melalui motivasi kerja, terutama motivasi intrinsik, khususnya pada tingkat kebutuhan pengembangan diri yang lebih tinggi, meskipun pengaruhnya tidak sekuat pada tingkat yang lebih rendah. Studi yang dilakukan oleh (Sapitri & Nurhasanah, 2022) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan pada keterlibatan kerja, dengan motivasi kerja yang memediasi pengaruhnya melalui makna kerja. Selanjutnya, lingkungan kerja dan kerja tim tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat keterikatan kerja. Sebaliknya, motivasi memiliki dampak yang signifikan pada keterikatan kerja. Lebih lanjut, lingkungan kerja dan

kerja tim memengaruhi motivasi kerja, dan motivasi kerja berperan sebagai penghubung antara lingkungan kerja dan kerja tim dengan tingkat keterikatan kerja (Tyas & Rizki, 2022).

Urgensi penelitian yang dilakukan (Shin, 2022) mengenai pengaruh Individualisme Ekonomi terhadap Keterikatan Kerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja serta peran moderasi Kebutuhan Pengembangan Diri terhadap pengaruh Individualisme Ekonomi terhadap Motivasi Kerja. Namun demikian perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada objek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan di Korea Selatan, sedangkan objek penelitian ini adalah perusahaan di Indonesia khususnya DKI Jakarta karena wilayah ini merupakan Ibukota Negara yang menjadi pusat pemerintahan sehingga berbagai jenis perusahaan ada di daerah ini. Perbedaan etos kerja di Korea Selatan dan Indonesia. Budaya kerja dari Korea yang cukup dikenal yaitu menjunjung tinggi kedisiplinan, ritme kerja yang cepat, tuntas, dengan hasil terbaik. Sedangkan di Indonesia masih sering ditemukan karyawan yang kurang disiplin dan tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Orang Korea dianggap berbicara dengan suara dengan nada yang kuat dan terdengar seperti membentak. Namun, hal tersebut bukan untuk sekedar meluapkan emosi, namun untuk menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik dibanding sebelumnya. Sedangkan di Indonesia, sopan santun menjadi salah satu ciri khas masyarakatnya. Budaya kerja dari Korea yang sangat dikenal yaitu cara kerja yang singkat dengan hasil yang optimal. Sejak dini, masyarakat Korea sudah diajarkan untuk menyelesaikan berbagai hal dengan waktu yang singkat. Sedangkan di Indonesia sendiri, sistem tersebut masih sangat sedikit diterapkan oleh perusahaan. Hanya perusahaan dibidang tertentu seperti accounting, marketing, dan yang lainnya yang menerapkan sistem tersebut. Hal ini dikarenakan banyak yang percaya bahwa proses yang memakan waktu akan menghasilkan hasil yang lebih baik. Perbedaan etos kerja yang sangat mencolok ini tentunya menjadi topik yang patut untuk menjadi pertimbangan mengenai keterikatan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kembali pengaruh individualisme ekonomi terhadap keterikatan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja serta peran moderasi kebutuhan pengembangan diri terhadap pengaruh individualisme ekonomi terhadap motivasi kerja, sebagaimana keterikatan kerja bisa di terapkan di semua perusahaan dengan baik agar terciptanya sumber daya manusia yang berguna untuk perusahaan. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi lebih lanjut pada tataran keilmuan manajemen yang berkaitan dengan keterikatan kerja karyawan. Selain itu, pada sektor perusahaan penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawannya sehingga

keterikatan kerja akan terjalin yang akhirnya akan berimbas pada peningkatan kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan adalah penelitian kuantitatif, di mana penekanan utamanya adalah pada pengujian teori-teori tertentu melalui analisis hubungan antar variabel. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di wilayah DKI Jakarta. Teknik penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria sampel adalah responden memiliki jabatan sebagai staff perusahaan swasta, responden telah bekerja minimal 3 bulan di perusahaan tersebut, baik laki-laki maupun perempuan. Sehingga didapatkan sampel sebanyak 210 karyawan atau responden. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner online dengan menggunakan *google form*. Teknik pengumpulan data diawali dengan penyebaran kuesioner awal (*pre test*) kepada responden.

Studi ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM), dan pengolahan dan analisa data menggunakan perangkat lunak PLS 4.0. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai pengukuran Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Measure of Sampling Adequacy (MSA). Nilai KMO dan MSA lebih dari 0,5 yang artinya analisis faktornya sudah sesuai atau valid. Uji reliabilitas menggunakan pengukuran Cronbach's Alpha dimana semakin nilai Cronbach's Alpha nya mendekati 1 maka semakin baik (Collier, 2020).

Pada bagian ini terdapat variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Variabel dependen: Keterikatan Kerja
2. Variabel independen: Individualisme Ekonomi
3. Variabel Mediasi: Motivasi Kerja
4. Variabel Moderasi: Kebutuhan Pengembangan Diri

Pengembangan Hipotesis

Hubungan antara Individualisme Ekonomi dan Keterikatan Kerja

Individualisme Ekonomi mendorong seorang karyawan untuk mencapai perekonomian yang baik, dimana hal ini yang mendorong mereka untuk menyukai pekerjaannya karena mereka akan mendapatkan imbalan dari hasil kerja, sehingga hal ini akan menimbulkan keterikatan kerja. Individu yang memiliki Individualisme Ekonomi yang tinggi cenderung menganggap penghasilan yang tinggi sebagai hasil dari kerja keras

mereka. Oleh sebab itu, mereka cenderung lebih terikat pada pekerjaan mereka untuk mendapatkan keuntungan ekonomi (Shin, 2022). Sehingga, semakin tinggi keyakinan Individualisme Ekonomi maka semakin karyawan terlibat dalam pekerjaannya dan semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan tersebut. Berdasarkan literatur diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: individualisme ekonomi berhubungan positif dengan keterikatan kerja

Hubungan antara Individualisme Ekonomi dan Motivasi Kerja

Individualisme Ekonomi menjadi motivasi internal bagi karyawan karena hal ini timbul dari diri karyawan untuk memiliki ekonomi yang baik (Bakar, 2020). Individualisme Ekonomi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Shin, 2022). Individualisme Ekonomi yang ingin dicapai karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja yang mana karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik guna memenuhi Individualisme Ekonomi mereka. Karyawan yang memiliki keyakinan kuat pada individualisme ekonomi cenderung menjadikan ekonomi untuk menjadi motivasi. Ini menunjukkan bahwa individualisme ekonomi dapat meningkatkan motivasi karyawan.

H2: individualisme ekonomi berhubungan positif dengan motivasi kerja

Hubungan antara Motivasi Kerja dan Keterikatan Kerja

Motivasi Kerja dijelaskan sebagai kekuatan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat meningkatkan potensial dalam melakukan suatu kegiatan (Prabowo, 2018). Ketika karyawan memiliki motivasi yang mendorong mereka untuk bekerja, mereka akan cenderung bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik. Hal inilah yang akhirnya meningkatkan keterikatan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian (Sapitri & Nurhasanah, 2022) menunjukkan hasil ini bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap *work engagement*, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh makna kerja. Berdasarkan literatur diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: motivasi kerja berhubungan positif dengan keterikatan kerja

Hubungan antara Individualisme Ekonomi, Motivasi Kerja Dan Kebutuhan Pengembangan

Individualisme Ekonomi yang tinggi dikombinasikan dengan Kebutuhan Pengembangan Diri dapat meningkatkan Motivasi Kerja, karena individu ini percaya pada kontrol individu atas kebutuhan ekonomi, dimana apabila didorong oleh kebutuhan pengembangan diri hal ini memicu motivasi mereka untuk terus dapat memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan ekonomi maupun kebutuhan pengembangan diri (Shin,

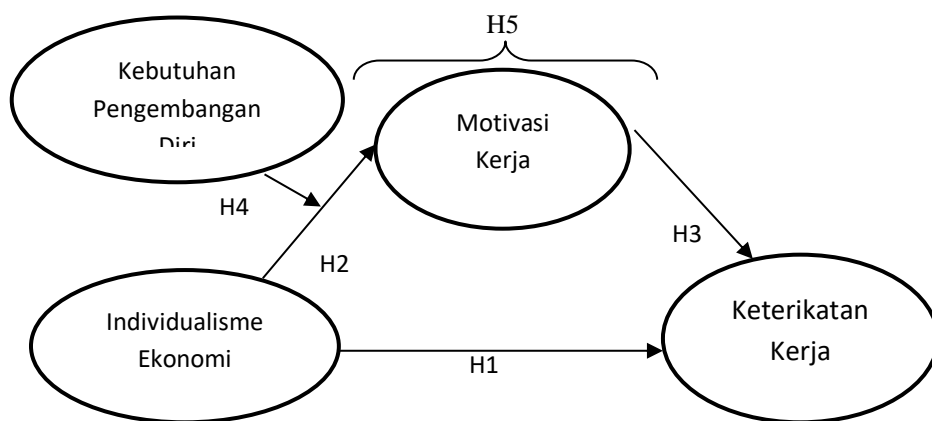
2022). Pada akhirnya, karyawan akan semakin terikat pada pekerjaannya karena harus memenuhi kebutuhan ekonomi serta pengembangan diri mereka. Berdasarkan literatur diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: kebutuhan pengembangan diri memoderasi individualisme ekonomi terhadap motivasi kerja

Hubungan antara Individualisme Ekonomi, Motivasi Kerja Dan Keterikatan Kerja

Individualisme ekonomi yang tinggi dalam kehidupan sehari-harinya mungkin merasakan tekanan yang lebih besar pada hidup mereka, karena mereka percaya bahwa individu harus memiliki ekonomi yang baik sehingga dapat mengendalikan kemajuan dan kebahagiaan atas hidup mereka. Individu yang memiliki motivasi kerja akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tugas dan sasarannya, maka akan menguntungkan para pegawainya. Hal inilah yang akhirnya meningkatkan keterikatan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Riset sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja (khususnya motivasi intrinsik) berlaku pada tingkat kebutuhan pengembangan diri yang lebih tinggi tetapi tidak pada tingkat yang lebih rendah (Shin, 2022).

H5: motivasi kerja memediasi hubungan antara individualisme ekonomi dan keterikatan kerja



Gambar 1. Model Kerangka Teoritis Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

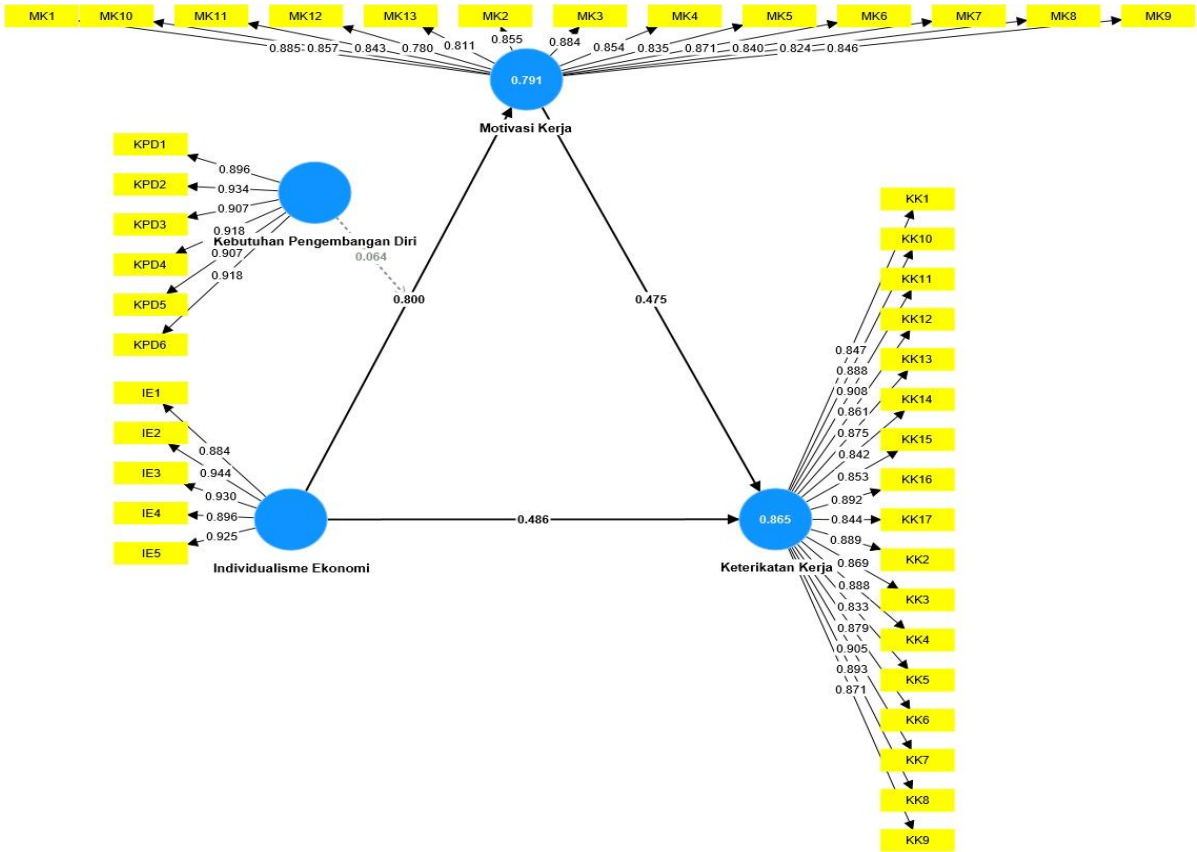
Karakteristik Responden

Responden penelitian adalah karyawan yang bekerja di wilayah DKI Jakarta. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan secara online dengan

menggunakan google form, responden yang terkumpul sebanyak 210 responden. Jumlah responden tersebut terdiri atas 68 laki-laki (32,4%) dan 142 perempuan (67,6%). Dengan usia antara lain 18 – 25 tahun sebanyak 129 orang (61,4%), usia 25 – 30 tahun sebanyak 58 orang (27,6%), usia 30 – 35 tahun sebanyak 17 orang (8,1%) dan usia > 35 tahun sebanyak 6 orang (2,9%). Pendidikan terakhir SMK/SMK sebanyak 101 (48,15), pendidikan D3 sebanyak 16 (7,6%), pendidikan S1 sebanyak 84 (40%) dan pendidikan S2 sebanyak 9 (4,3%). Lama bekerja 3 bulan - 1 tahun sebanyak 66 orang (31,4%), lama kerja 1-2 tahun sebanyak 84 orang (40%) dan lama kerja >2 tahun sebanyak 60 orang (28,6%). Jabatan pekerjaan antara lain staff admin sebanyak 50 orang (23,8%), staff keuangan sebanyak 56 orang (26,7%), staff marketing sebanyak 32 orang (15,2%0 staff operasional sebanyak 29 orang (13,8%) dan staff lain – lain sebanyak 43 orang (20,5%).

Uji Validitas

Validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit semuanya diuji dalam tahap pengujian model pengukuran. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menilai hipotesis penelitian jika semua indikator dalam model sesuai dengan standar validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit.



Gambar 2. Outer Model

Pada analisis nilai loading factor untuk masing-masing struktur pasangan metrik individu digunakan untuk melakukan uji validitas konvergen. Nilai loading factor 0,7 adalah faktor pemuatan maksimum untuk studi konfirmasi, 0,6 adalah beban maksimum untuk penelitian eksplorasi, dan 0,5 adalah beban maksimum untuk studi pengembangan. Loading factor yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi sebesar 0,7 karena merupakan penelitian lanjutan. Temuan estimasi model PLS menunjukkan bahwa semua indikator memiliki faktor beban lebih besar atau sama dengan 0,7 pada saat pengukuran konstruksi, seperti terlihat pada gambar di atas. Model PLS dikatakan mencapai validitas konvergen selain melihat nilai loading factor untuk masing-masing metrik yaitu dengan melihat nilai AVE dimana untuk setiap konstruk nilai AVE harus lebih dari 0,50. Kriteria validitas konvergen dipenuhi oleh hasil analisis PLS pada gambar 2 dan tabel 1 dibawah ini, menunjukkan bahwa semua indikator pada setiap konstruk memiliki loading factor lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas konstruk bisa dilihat melalui nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dari setiap konstruk. Hasil uji reliabilitas dikatan memenuhi syarat jika nilai Cronbach's Alpha > 0,7 dan nilai composite reliability dengan nilai 0,6 – 0,7. Cronbach's alpha > 0,7 menyiratkan bahwa semua konstruksi telah mencapai tingkat ketergantungan yang dipersyaratkan, seperti yang terlihat pada hasil uji reliabilitas pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Individualisme Ekonomi	0,952	0,954	0,840
Kebutuhan Pengembangan Diri	0,960	0,963	0,834
Keterikatan Kerja	0,980	0,981	0,762
Motivasi Kerja	0,967	0,969	0,715

Sumber: *Output Smart PLS 4.0, 2023.*

Pengujian model goodness-of-fit dilanjutkan setelah validitas konsep dan reliabilitas terpenuhi pada langkah pengujian outer model. Nilai SRMR model PLS menunjukkan seberapa cocoknya dengan situasi. Kondisi model goodness-of-fit terpenuhi jika nilai SRMR adalah 0,10, dan model dikatakan sangat fit jika nilai SRMR adalah 0,08. Untuk hasil uji goodness-of-fit, nilai SRMR untuk model jenuh dan model prediksi berturut-turut adalah 0,059-0,060, hal ini didasarkan pada hasil uji goodness-of-fit PLS untuk model jenuh. Dalam hal ini, model PLS dinilai fit karena baik model saturasi maupun model estimasi memiliki

nilai SRMR di bawah 0,10 dan mendekati nilai 0,08. Hasil uji goodness-of-fit, bisa dilihat pada tabel 9 lampiran 7. Dalam hal ini, model PLS dinilai fit karena baik model saturasi maupun model estimasi memiliki nilai SRMR di bawah 0,10.

Pengujian Hipotesis

Pengujian model goodness-of-fit dilanjutkan setelah validitas konsep dan reliabilitas terpenuhi pada langkah pengujian outer model. Nilai SRMR model PLS menunjukkan seberapa cocoknya dengan situasi. Kondisi model goodness-of-fit terpenuhi jika nilai SRMR adalah 0,10, dan model dikatakan sangat fit jika nilai SRMR adalah 0,08. Untuk hasil uji goodness-of-fit, nilai SRMR untuk model jenuh dan model prediksi berturut-turut adalah 0,059-0,060, hal ini didasarkan pada hasil uji goodness-of-fit PLS untuk model jenuh. Dalam hal ini, model PLS dinilai fit karena baik model saturasi maupun model estimasi memiliki nilai SRMR di bawah 0,10 dan mendekati nilai 0,08. Hasil uji goodness-of-fit, bisa dilihat pada tabel 9 lampiran 7. Dalam hal ini, model PLS dinilai fit karena baik model saturasi maupun model estimasi memiliki nilai SRMR di bawah 0,10.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	P-Values	Keterangan
H1	Individualisme ekonomi berhubungan positif dengan keterikatan kerja	0,000	Data Mendukung Hipotesis
H2	Individualisme ekonomi berhubungan positif dengan motivasi kerja	0,000	Data Mendukung Hipotesis
H3	Motivasi kerja berhubungan positif dengan keterikatan kerja	0,000	Data Mendukung Hipotesis
H4	Kebutuhan pengembangan diri memoderasi individualisme ekonomi terhadap motivasi kerja	0,049	Data Mendukung Hipotesis
H5	Motivasi kerja memediasi hubungan antara individualisme ekonomi dan keterikatan kerja	0,000	Data Mendukung Hipotesis

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2023*

Berdasarkan data tabel uji hipotesis diatas diketahui bahwa seluruh hipotesis yang diajukan menunjukkan nilai p-values kurang dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan variabel memiliki pengaruh yang signifikan.

Pembahasan

Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh individualisme ekonomi terhadap keterikatan kerja dan motivasi kerja yang dimediasi oleh kebutuhan

pengembangan diri. Studi saat ini memperluas ini penelitian dengan memeriksa nilai-nilai, khususnya keterikatan kerja, sebagai variabel utama. Pada pengujian hipotesis satu (H1) didapatkan hasil *p-value* 0,000 kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa individualisme ekonomi berpengaruh secara positif signifikan terhadap keterikatan kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Individualisme Ekonomi berhubungan dengan langkah untuk meningkatkan keadaan ekonomi menjadi lebih baik sehingga karyawan akan memperkuat ikatan kerja. Individualisme Ekonomi termasuk kepentingan pribadi, bahwa setiap individu harus bertindak memperbaiki ekonomi demi kepentingan terbaik mereka sendiri dalam hal ekonomi (Bakar, 2020). Individu yang tinggi dalam Individualisme Ekonomi cenderung menganggap penghargaan sebagai hasil dari kerja keras mereka (Shin, 2022). Oleh sebab itu, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka untuk mencapai keuntungan ekonomi. Sehingga, semakin tinggi keyakinan Individualisme Ekonomi maka semakin karyawan terlibat dalam pekerjaannya dan semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan tersebut.

Pada pengujian hipotesis dua (H2) didapatkan hasil *p-value* 0,000 kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa individualisme ekonomi berpengaruh secara positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Individualisme Ekonomi terjadi karena dorongan dari dalam individu oleh kepentingan finansial, setiap individu bertanggung jawab atas kesejahteraannya sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shin, 2022) dan (Wijianto & Ulfa, 2016) yang menunjukkan bahwa individualisme ekonomi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengujian hipotesis tiga (H3) didapatkan hasil *p-value* 0,000 kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap keterikatan kerja Apresiasi dari perusahaan seperti kenaikan gaji atau jabatan maka hal ini sangat memenuhi harapan mereka. Oleh karena itu, dengan terpenuhinya harapan yang ada karyawan tersebut lebih antusias dalam melakukan pekerjaannya sehingga secara langsung karyawan tersebut akan terus terlibat pada pekerjaannya. Menurut (Shin, 2022), motivasi karyawan akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh (Amalia, 2018) dan (Tyas & Rizki, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja.

Hasil pengujian hipotesis keempat yang menunjukkan bahwa variabel kebutuhan pengembangan diri memoderasi pengaruh individualisme ekonomi terhadap motivasi kerja mengindikasikan bahwa ada interaksi yang signifikan antara individualisme ekonomi dan kebutuhan pengembangan diri dalam memengaruhi motivasi kerja, dan akibatnya, keterikatan kerja. Interaksi ini menggambarkan bagaimana individu yang memiliki tingkat

individualisme ekonomi yang tinggi dan juga memiliki kebutuhan pengembangan diri yang kuat cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Mereka merasa bahwa memiliki kendali penuh atas kebutuhan ekonomi dan pada saat yang sama, didorong oleh kebutuhan pengembangan diri yang mendorong untuk mencapai potensi maksimal dalam pekerjaan. Hasil ini memberikan wawasan yang penting dalam pemahaman tentang motivasi kerja dan faktor-faktor yang memoderasi hubungan antara individualisme ekonomi dan motivasi kerja. Ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam mengoptimalkan motivasi dan keterikatan kerja karyawan, terutama dalam konteks ekonomi yang fokus pada aspek individualisme dan pengembangan diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Shin, 2022) dan (Li, 2022) yang menunjukkan bahwa kebutuhan pengembangan diri mampu meningkatkan pengaruh individualisme ekonomi terhadap motivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

Pengujian hipotesis kelima dalam penelitian ini mendukung hubungan antara individualisme ekonomi, motivasi kerja, dan keterikatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individualisme ekonomi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Ini berarti bahwa individu yang memiliki orientasi ekonomi yang lebih tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih kuat. Mereka mungkin percaya bahwa kesuksesan organisasi akan menguntungkan mereka sebagai karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan semangat.

Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Ini mengindikasikan bahwa individu yang termotivasi untuk bekerja cenderung merasa lebih terikat pada pekerjaan mereka. Mereka mungkin lebih bersedia untuk berkomitmen pada tugas-tugas mereka dan merasa bahwa pencapaian organisasi juga merupakan pencapaian pribadi mereka. Selain hasil tersebut, penelitian juga mencatat bahwa pengaruh motivasi kerja, khususnya motivasi intrinsik, berlaku pada tingkat kebutuhan pengembangan diri yang lebih tinggi tetapi tidak pada tingkat yang lebih rendah. Ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik lebih kuat dalam memengaruhi tingkat kebutuhan untuk pengembangan diri, yang mungkin mendorong individu untuk mencapai potensi mereka dan berkembang dalam pekerjaan mereka. Penelitian yang disebutkan, seperti penelitian oleh (Shin, 2022) & (Putra, 2017) yang mendukung temuan bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara individualisme ekonomi dan keterikatan kerja. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam menjelaskan mengapa individu yang lebih mementingkan aspek ekonomi dalam pekerjaan mereka cenderung lebih terikat pada pekerjaan mereka.

Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa individualisme ekonomi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian tersebut, kecenderungan individu untuk bertindak untuk kepentingan pribadi dan fokus pada peningkatan perekonomian secara keseluruhan memainkan peran penting dalam memotivasi individu untuk bekerja lebih baik. Ketika individu merasa bahwa usaha mereka akan berkontribusi pada peningkatan perekonomian, hal ini dapat memicu motivasi kerja yang lebih kuat. Individualisme ekonomi mendorong individu untuk bekerja keras dan mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka karena mereka meyakini bahwa kesuksesan organisasi juga akan menguntungkan mereka secara pribadi. Ini menggambarkan bagaimana faktor-faktor ekonomi dan dorongan pribadi dapat memengaruhi motivasi kerja individu. Hasil ini mendukung ide bahwa motivasi kerja tidak hanya berasal dari faktor internal seperti kepuasan pribadi, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti faktor-faktor ekonomi dan individualisme. Dengan demikian, penelitian ini menyoroti pentingnya memahami bagaimana faktor-faktor seperti individualisme ekonomi dapat memengaruhi motivasi kerja individu dan, keterikatan kerja terhadap pekerjaan. Hasil ini dapat memiliki implikasi yang relevan dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam lingkungan kerja yang berfokus pada aspek ekonomi.

SIMPULAN

Simpulan penelitian yaitu seluruh hipotesis yang diajukan menunjukkan temuan-temuan hasil yang signifikan, dan penelitian ini telah mengidentifikasi hubungan yang kuat antara individualisme ekonomi, motivasi kerja, dan keterikatan kerja, serta memahami peran penting motivasi kerja sebagai mediator dan kebutuhan pengembangan diri sebagai moderasi. Faktor-faktor tersebut saling berhubungan dan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga tentang bagaimana individualisme ekonomi memengaruhi perilaku dan motivasi kerja individu, serta dampaknya pada keterikatan kerja. Implikasi pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan keterikatan kerja karyawan dalam konteks ekonomi yang berfokus pada individualisme.

Saran untuk penelitian selanjutnya sangat relevan dan dapat meningkatkan kualitas dan generalisabilitas hasil penelitian. Berikut adalah beberapa poin yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya: 1) Memasukkan responden dari berbagai wilayah geografis dapat membantu dalam memahami bagaimana faktor-faktor yang dipelajari dapat berbeda di berbagai konteks budaya dan ekonomi. Hal ini dapat meningkatkan generalisabilitas temuan penelitian ke berbagai populasi dan konteks. 2).

Menambahkan variabel tambahan untuk mengukur keterikatan kerja dapat membantu dalam pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja. Misalnya, Anda dapat mempertimbangkan variabel seperti dukungan atasan, lingkungan kerja, atau peluang pengembangan karier sebagai faktor yang memengaruhi keterikatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, L. (2018). Model Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Konsekuensi Dari Keterlibatan Kerja Karyawan Non Dosen Pts Di Dki Jakarta. *Forum Ilmiah*, 15(1).
- Atmaja, D. R., & Damayanti, M. R. (2022). Pengaruh Work From Home, Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Employee Relations Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Yang Sedang Berkuliah. *SINOMIKA*, 1(4), 783–808.
- Bakar, A. (2020). Prinsip Ekonomi Islam Di Indonesia Dalam Pergulatan Ekonomi Milenial. *SANGAJI: Jurnal Pemikiran Syariah Dan Hukum*, 4(2), 233-49.
- Collier, J. E. (2020). *Applied Structural Equation Modeling using AMOS: Basic to Advanced Techniques*. UK: Routledge.
- Li, H. (2022). Examining the Inverted U-Shaped Relationship Between Benevolent Leadership and Employees' Work Initiative: The Role of Work Engagement and Growth Need Strength. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Prabowo, T. S. (2018). Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16(1), 171–178.
- Putra, E. D. (2017). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. *Tourism and Hospitality Research*, 17(2), 228–241.
- Ramaditya, M., & Nazzario, G. (2020). Faktor Faktor Yang Memberikan Implikasi Terhadap Keterikatan Pekerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(2), 61–72.
- Sapitri, D., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Job Crafting Terhadap Work Engagement Dengan Makna Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi*, 13(2).
- Shin, J. (2022). Economic Individualism and Job Engagement: Examining the Roles of Work Motivation and Growth Need Strength. *Sustainability (Switzerland)*, 14(2).
- Tyas, A., & Rizki, I. (2022). Dampak Work Engagement melalui Motivasi Kerja Dilihat dari Lingkungan Kerja dan Teamwork. *Forum Ilmiah*, 18(4), 85–93.
- Wijianto, W., & Ulfa, I. F. (2016). Pengaruh Status Sosial dan Kondisi Ekonomi Keluarga terhadap Motivasi Bekerja bagi Remaja Awal (Usia 12-16 Tahun) di Kabupaten Ponorogo. *Al Tijarah*, 2(2).