

Pengaruh layanan *Human Capital* terhadap *Engagement* pegawai: Studi kasus Sekolah Islam Athirah

Farida Putri Utami^{1,*}

¹Sekolah Islam Athirah

*Correspondence: faridautami@sekolahathirah.sch.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh layanan Human Capital sebagai salah satu departemen di manajemen Sekolah Islam Athirah terhadap engagement / keterikatan pegawai Sekolah Islam Athirah. Data yang akan dikaji berasal dari hasil survei yang telah dilaksanakan di sekolah Islam Athirah pada tanggal 8 sampai dengan 14 Agustus 2022. Pengambilan data menggunakan metode online (google form) yang diisi oleh responden yang berjumlah 426 orang yang merupakan pegawai di Sekolah Islam Athirah. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Pengujian hipotesis menggunakan regresi logistik multinomial untuk mengetahui apakah secara statistik layanan human capital berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan pegawai di Sekolah Islam Athirah. Dalam penelitian ini diperoleh kekuatan asosiasi dengan nilai R^2 yang menunjukkan bahwa variabel respon dapat dijelaskan oleh variabel prediktor sebesar 9,7% atau sekitar 90,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model, yang artinya sekitar 90,3% tidak dapat dijelaskan oleh model. Dan dari hasil regresi logistik multinomial layanan human capital dan employee engagement karyawan memiliki pengaruh yang sebanding, yaitu semakin kecil atau sedikit layanan yang diberikan oleh human capital Sekolah Islam Athirah, maka semakin kecil pula peluang employee engagement atau rasa keterikatan pegawai Sekolah Islam Athirah. Sebaliknya, semakin besar layanan yang diberikan oleh human capital Sekolah Islam Athirah, maka semakin besar pula peluang employee engagement atau rasa keterikatan pegawai Sekolah Islam Athirah

Kata Kunci: Human Capital, Employee Engagement, Regresi Logistik Multinomial

PENDAHULUAN

manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. SDM adalah capital yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, untuk menjadikan SDM yang handal maka harus diusahakan dan dilakukan oleh lembaga human capital yang mumpuni dan ahli dibidangnya.

Lembaga Human Capital bertugas melayani, menangani, mengatur dan mengembangkan human capital agar manusia yang merupakan aset capital dalam sebuah perusahaan dapat berperan sebagaimana mestinya. Lembaga atau departemen ini menggagas nilai tambah yang dapat diberikan oleh pegawai (manusia) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Secara umum jika kita mendengar tentang departemen human capital, maka yang terlintas di benak kita fungsi Human Capital Management mencakup kegiatan yang berhubungan dengan sistem administrasi, kerja manajemen, rekrutmen, talent management, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan payroll, manajemen kinerja, tunjangan

karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja serta hal lain yang erat kaitannya dengan proses bisnis organisasi dan perusahaan (Fajar A.H. dan Aria B.P., 2019)

Jika kita memandang lebih jauh, ternyata human capital departemen bekerja dalam hal pelayanan. Dalam melayani suatu perusahaan tentu saja suatu lembaga atau departemen human capital-pun harus menjalankan perannya dengan memberikan pelayanan maksimal demi terciptanya asset capital yang diinginkan. Hermawan (dalam Malik I. & Sitti M., T., 2019) menyimpulkan bahwa kualitas layanan merupakan rangkaian bentuk istimewa dari suatu produksi atau pelayanan yang dapat memberikan kemampuan dalam memuaskan kebutuhan dan keinginan masyarakat.. Dari definisi di atas tentu saja dapat disimpulkan bahwa kualitas layanan akan menentukan loyalitas masyarakat, di mana yang dimaksud masyarakat dalam hal ini adalah pegawai itu sendiri.

Produktivitas karyawan bagi perusahaan atau organisasi sangatlah penting sebagai alat untuk mengukur keberhasilan dalam menjalankan suatu usaha. Hal tersebut dikarenakan semakin tinggi produktivitas karyawan, maka laba atau keuntungan perusahaan akan meningkat (Hasibuan,2005). Karyawan yang berada di suatu perusahaan memiliki sifat, kepribadian, motivasi kerja, kondisi kerja, kemampuan, keterikatan dan banyak hal lain yang berbeda. Di mana keterikatan kerja menjadi salah satu prediktor yang sangat signifikan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Bahkan menurut Bakker & Leiter (dalam Dwi, 2014) perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa terikat dengan pekerjaannya.

Dalam penelitian yang berjudul “Hubungan antara keterikatan kerja dengan intensi keluar kerja pada karyawan swalayan di Banda Aceh” menunjukkan bahwa 48,4% sumbangan efektif work engagement memengaruhi intensi turnover, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain (Risana Rachmadan dan Sella Kubatini, 2018). Sedangkan dalam penelitian yang berjudul “Hubungan antara work engagement dengan turnover intention pada pekerja generasi milenial di Jabodetabek” menunjukkan nilai korelasi sebesar -0,360 dengan tingkat hubungan yang rendah. Hal ini menyimpulkan bahwa work engagement berkorelasi negatif dengan turnover intention yang artinya semakin tinggi work engagement pekerja milenial maka semakin rendah turnover intention. Hasil tersebut juga berlaku sebaliknya di mana semakin rendah work engagement pekerja milenial maka semakin tinggi turnover intention (Muchtadin, 2022).

Pelayanan human capital departemen sebagian besar berkaitan dengan faktor-faktor yang mendorong tingkat engagement pegawai, semisal jenjang karir, promosi jabatan, kenaikan golongan. Dengan pelayanan yang maksimal dari lembaga human capital dalam suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan kenyamanan kerja pegawai. Kenyamanan kerja ini secara tidak langsung akan menumbuhkan keterikatan bagi karyawan di tempat dia bekerja. Dari pernyataan tersebut maka, penelitian ini bermaksud untuk mengklarifikasi kembali seberapa besar pengaruh faktor layanan lembaga human capital dalam menumbuhkan keterikatan karyawan di tempat dia bekerja.

LAYANAN HUMAN CAPITAL

Tjiptono (dalam Malik I. & Sitti M., T., 2019) menguraikan bahwa kualitas layanan adalah suatu bentuk upaya dalam memenuhi kebutuhan serta keinginan konsumen dan ketepatan penyampaiannya dalam menyeimbangkan harapan konsumen. Selain itu, Hermawan (dalam Malik I. & Sitti M., T., 2019) berpendapat bahwa kualitas layanan merupakan rangkaian bentuk istimewa dari suatu produksi atau pelayanan yang dapat memberikan kemampuan dalam memuaskan kebutuhan dan keinginan

masyarakat.

Dalam hal ini, perusahaan yang menyediakan layanan, membutuhkan interaksi secara langsung antara pelanggan dan pelaku usaha, faktor dari perilaku karyawan seperti sikap serta keahlian dalam menyampaikan informasi merupakan hal terpenting yang menjadi perbedaan cara melayani yang baik (dalam Malik I. & Sitti M., T., 2019). Sedangkan Human Capital Management (HCM), menurut Chatzkel (dalam Fajar A.H. dan Aria B.P., 2019), "Human Capital Management is the integrated to manage and develop human capabilities to achieve significantly higher level of performance" menyatakan bahwa HCM merupakan suatu upaya untuk mengelola dan mengembangkan suatu kemampuan manusia dalam mencapai tingkat yang sangat signifikan, atau yang lebih tinggi secara kinerja.

Pendapat lain disampaikan oleh Kearns (dalam Fajar A.H. dan Aria B.P., 2019) yang menilai bahwa Human Capital Management sebagai suatu penciptaan nilai melalui orang dan merupakan filosofi dari pembangunan manusia. HCM berfungsi mengatur berbagai aspek yang berkaitan dengan manusia dalam fungsi dan posisinya sebagai karyawan dari suatu organisasi dengan menggunakan fungsi-fungsi management. HCM merupakan sistem yang menyediakan berbagai fungsi dan kemampuan dalam fungsinya mengelola SDM dalam proses bisnis yang secara otomatis dan memberikan sumber informasi bagi karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas, dalam karya tulis ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan layanan human capital adalah segala bentuk upaya untuk memenuhi kebutuhan serta keinginan karyawan yang dilakukan oleh Human Capital Management dengan segala kapabilitas yang dimilikinya. Adapun tujuan dari layanan yang diberikan oleh HCM tersebut tidak lain adalah untuk menciptakan nilai bagi organisasi demi mencapai tujuan perusahaan.

Jenis layanan human capital di dalam sebuah perusahaan disesuaikan dengan kebijakan perusahaan itu sendiri. Fajar A.H. dan Aria B.P. (2019) mengemukakan bahwa fungsi Human Capital Management mencakup kegiatan yang berhubungan dengan system administrasi, kerja manajemen, rekrutmen, talent management, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan payroll, manajemen kinerja, tunjangan karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja serta hal lain yang erat kaitannya dengan proses bisnis organisasi dan perusahaan.

Salah satu sikap kerja yang memberikan kontribusi terbaik untuk peningkatan kinerja pegawai adalah keterikatan pegawai. Keterikatan merupakan ekspresi yang dikehendaki seseorang berkaitan dengan perilaku tugasnya, yang menghubungkan pekerjaannya dengan eksistensi personal (fisik, kognitif, dan emosional) dan peran diri secara utuh. Dimensi fisik, kognitif, dan emosional merupakan energi yang mampu mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal, sedangkan peran diri tergambar melalui kondisi psikologis. Dimensi fisik, kognitif, dan emosional diungkapkan melalui ekspresi diri menunjukkan identitas, pemikiran, dan perasaan sesungguhnya dalam meningkatkan kinerja. Definisi yang paling sederhana dari keterikatan karyawan adalah mendapatkan upaya absolut terbaik dari karyawan dengan membuat mereka merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Finney, 2010).

Sedangkan Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (dalam Sarikit, 2017) menyatakan bahwa, "employee engagement is when employees are connected to, satisfied with, and enthusiastic about their jobs". Keterikatan pegawai merupakan keterlibatan dan kepuasan individu dengan rasa antusias untuk

pekerjaannya. Atau dengan kata lain keterikatan pegawai (employee engagement) merupakan keterlibatan pekerja secara emosional, kognitif dan fisik yang kemudian memotivasi dalam menyelesaikan tugas dengan rasa puas dan antusias.

Senada dengan pernyataan di atas, John R. Schermerhorn, Jr., (dalam Sarikit, 2017) menjelaskan, "employee engagement is a positive feeling or strong sense of connection with the organization". Employee engagement adalah perasaan positif atau keterlibatan perasaan yang kuat terhadap organisasi dan pada akhirnya akan memiliki antusiasme yang tinggi untuk bekerja.

Adapun dalam Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, menyatakan bahwa employee engagement it is often defined as 'willingness to go the extra mile' atau engagement sering didefinisikan sebagai 'kemauan' untuk bekerja extra (dalam Fajar A.H. dan Aria B.P., 2019). Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa employee engagement atau keterikatan pegawai adalah perasaan positif dengan segenap jiwa pegawai yang antusias terhadap pekerjaannya dan perasaan yang kuat terhadap perusahaan di tempat dia bekerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan Sekolah Islam Athirah yang berjumlah 463 orang. Pengambilan data menggunakan metode online (google form), di mana survei diisi oleh responden dengan jumlah sampel 426 orang.

Variabel bebas / variabel prediktor dalam penelitian ini adalah layanan departemen human capital. Definisi operasional layanan human capital adalah cakupan kegiatan layanan yang dilakukan oleh departemen human capital yang dilaksanakan di Sekolah Islam Athirah. Adapun dalam penelitian ini jenis-jenis layanan yang dilakukan oleh departemen human capital antara lain :

1. Sistem pengelolaan SDM
2. HC memiliki SOP yang jelas
3. Kemudahan dalam mengakses aplikasi SIMATA
4. Proses penilaian kinerja berjalan dengan transparan dan adil
5. Memiliki kejelasan mengenai promosi pegawai
6. Berlaku adil dan transparan dalam penyesuaian gaji
7. Mampu menanggapi masalah dengan cepat dan tepat

Adapun variabel terikat / variabel respon dalam penelitian ini adalah employee engagement. Definisi operasional employee engagement / keterikatan pegawai adalah skor yang diperoleh oleh pegawai atas perasaan positif yang antusias terhadap pekerjaannya dan perasaan yang kuat terhadap perusahaan di tempat dia bekerja. Dalam penelitian terdapat 10 indikator yang mempengaruhi engagement / keterikatan pegawai antara lain :

1. Persepsi perusahaan,
2. Hubungan antar karyawan,
3. Produktivitas kerja,
4. Penghargaan,
5. Gaya kepemimpinan,

6. Pengembangan kompetensi,
7. Kesejahteraan,
8. Komunikasi,
9. Hubungan atasan,
10. Lingkungan dan fasilitas

Data penelitian yang terkumpul merupakan data yang *polychotomous*. Masing-masing variabel terdiri dari empat kategori. Oleh karena itu, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi logistik multinomial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Responden

Analisis deskripsi penelitian mengenai pengaruh layanan human capital terhadap employee engagement Sekolah Islam Athirah masing-masing menggunakan empat kategori skala likert yaitu 1 : sangat tidak setuju, 2 : tidak setuju, 3 : setuju, dan 4 : sangat setuju. Adapun hasil Analisa deskripsi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 1. Distribusi Responden

| | | N | Marginal Percentage |
|------------|---------------------|----------|----------------------------|
| EES | Tidak Setuju | 4 | 0.9% |
| | Setuju | 316 | 74.2% |
| | Sangat Setuju | 106 | 24.9% |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0.2% |
| Layanan HC | Tidak Setuju | 21 | 4.9% |
| | Setuju | 330 | 77.5% |
| | Sangat Setuju | 74 | 17.4% |
| | Valid | 426 | 100.0% |
| | Missing | 0 | |
| | Total | 426 | |

Dari tabel distribusi responden di atas, dapat dilihat bahwa untuk employee engagement survey responden yang memilih kategori tidak setuju sebanyak 4 responden atau senilai dengan 0.9% dari jumlah seluruh responden yaitu 426 responden. Adapun jumlah responden yang memilih kategori setuju sebanyak 316 responden yang senilai dengan 74.2%, jumlah responden yang memilih kategori sangat setuju sebanyak 106 responden yang senilai dengan 24.9%, dan tak satupun responden yang memilih kategori sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.1 untuk survei layanan human capital, sebanyak 1 responden yang memiliki kategori sangat tidak setuju atau senilai dengan 0.2% dari jumlah seluruh pegawai. Adapun jumlah responden yang memilih kategori tidak setuju sebanyak 21 responden yang senilai dengan 4.9%, jumlah responden yang memilih kategori setuju sebanyak 330 responden yang senilai dengan 77.5%, serta jumlah responden yang memilih kategori sangat setuju sebanyak 74 responden yang senilai dengan 17.4%.

Regresi Logistik Multinomial

Dalam melakukan pengujian regresi logistik multinomial, kategori tidak setuju dijadikan sebagai kategori pembanding untuk variabel employee engagement, sedangkan kategori sangat setuju dijadikan sebagai kategori pembanding untuk variabel layanan human capital. Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh dari layanan human capital yang diduga mempengaruhi employee engagement karyawan, dilakukan pengujian dengan menggunakan SPSS 26, hasilnya disajikan dalam tabel berikut ini:

Table 2. Hasil Analisa Regresi Logistik Multinomial

| | EES | B | Sig. | Exp(B) |
|---------------|----------------|---------|------|-----------|
| | Intercept | 4.543 | .008 | |
| Setuju | [Layanan=1.00] | -53.423 | . | 6.290E-24 |
| | [Layanan=2.00] | -7.299 | .000 | .001 |
| | [Layanan=3.00] | .403 | .828 | 1.496 |
| | [Layanan=4.00] | 0 | . | . |
| Sangat Setuju | Intercept | 4.771 | .005 | |
| | [Layanan=1.00] | -54.743 | . | 1.680E-24 |
| | [Layanan=2.00] | -8.814 | .000 | .000 |
| | [Layanan=3.00] | -1.201 | .518 | .301 |
| | [Layanan=4.00] | 0 | . | . |

Selanjutnya untuk mempermudah penyebutan hasil interpretasi maka akan disebut layanan 1 sebagai indeks untuk layanan human capital dengan kategori sangat tidak setuju, layanan 2 sebagai indeks untuk layanan human capital dengan kategori tidak setuju, layanan 3 sebagai indeks untuk layanan human capital dengan kategori setuju, dan layanan 4 sebagai indeks untuk layanan human capital dengan kategori sangat setuju. Dari hasil uji statistik pada tabel 4.2 di atas diperoleh model regresi logistik multinomial yang terbentuk dalam penelitian ini didapatkan fungsi logit sebagai berikut :

$$\ln\left(\frac{p(S)}{1-P(S)}\right) = 4.543 - 53.423X_{(1)} - 7.299X_{(2)} + 0.403X_{(3)}$$

$$\ln\left(\frac{p(SS)}{1-P(SS)}\right) = 4.771 - 54.743X_{(1)} - 8.814X_{(2)} - 1.201X_{(3)}$$

1. Kategori Setuju Dibanding dengan Kategori Tidak Setuju pada Employee Engagement

Pada Tabel 4.2 hasil uji statistik memperlihatkan bahwa koefisien regresi untuk kategori layanan 1 adalah $B = -53.423$ yang bernilai negatif, sehingga hasil uji statistik menunjukkan seorang responden yang memilih layanan human capital dengan kategori sangat tidak setuju (layanan 1) lebih berpeluang untuk memilih kategori tidak setuju (dibanding kategori setuju) pada employee engagement survey. Hal ini juga berarti bahwa seorang responden yang memilih kategori rendah pada layanan human capital (layanan 1) akan cenderung untuk memilih kategori rendah pula pada employee engagement survey.

Pada tabel 4.2 secara statistik juga terlihat bahwa koefisien regresi untuk kategori layanan 2 adalah $B = -7.299$ yang bernilai negatif dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai negatif pada koefisien regresi

yang diperoleh layanan 2 ini berarti bahwa seorang responden yang memilih layanan human capital dengan kategori tidak setuju (layanan 2) lebih berpeluang untuk memilih kategori tidak setuju (dibanding kategori setuju) pada employee engagement survey. Karena nilai signifikansi 0.000 kurang dari $\alpha = 0.05$, maka secara statistik hal ini dinilai signifikan. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa secara signifikan seorang responden yang memilih kategori rendah pada layanan human capital (layanan 2) akan cenderung untuk memilih kategori rendah pula pada employee engagement survey.

Sedangkan untuk layanan 3 pada tabel 4.2, terlihat bahwa koefisien regresi adalah $B = 0.403$ yang bernilai positif, sehingga jika dibanding dengan layanan 4, layanan 3 berpeluang memberikan pengaruh yang sebanding untuk kategori setuju pada layanan human capital. Dengan nilai $\text{Exp}(B) = 1.496$ yang menunjukkan bahwa seseorang yang memilih kategori layanan 3, 1.496 kali lipat berpeluang untuk memilih kategori setuju pada employee engagement pegawai dibanding dengan pilihan tidak setuju.

2. Kategori Sangat Setuju Dibanding dengan Kategori Tidak Setuju pada Employee Engagement

Selanjutnya, pada tabel 4.2 dapat diperhatikan pula untuk kategori sangat setuju pada employee engagement, hasil uji statistik memperlihatkan bahwa koefisien regresi untuk kategori layanan 1 adalah $B = -54.743$ yang bernilai negative. Hal ini menunjukkan bahwa seorang responden yang memilih layanan human capital dengan kategori sangat tidak setuju (layanan 1) lebih berpeluang untuk memilih kategori tidak setuju (dibanding kategori sangat setuju) pada employee engagement survei. Hal ini juga bermakna seorang responden yang memilih kategori rendah pada layanan human capital (layanan 1) akan cenderung untuk memilih kategori rendah pula pada employee engagement survey.

Pada tabel 4.2 secara statistik juga terlihat bahwa koefisien regresi untuk kategori layanan 2 adalah $B = -8.814$ yang bernilai negatif dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai negatif pada koefisien regresi yang diperoleh layanan 2 ini berarti bahwa seorang responden yang memilih layanan human capital dengan kategori tidak setuju (layanan 2) lebih berpeluang untuk memilih kategori tidak setuju (dibanding kategori sangat setuju) pada employee engagement survey. Karena nilai signifikansi 0.000 kurang dari $\alpha = 0.05$, maka secara statistik hal ini dinilai signifikan. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa secara signifikan seorang responden yang memilih kategori rendah pada layanan human capital (layanan 2) akan cenderung untuk memilih kategori rendah pula pada employee engagement survey.

Sedangkan untuk layanan 3 pada tabel 4.2, terlihat bahwa koefisien regresi adalah $B = -0.201$ yang bernilai negatif. Sehingga diperoleh informasi bahwa jika seorang responden yang memilih layanan human capital dengan kategori setuju (layanan 3) dibanding dengan kategori sangat setuju (layanan 4), maka responden tersebut lebih berpeluang untuk memilih kategori tidak setuju (dibanding kategori sangat setuju) pada employee engagement survey. Hal ini juga menunjukkan bahwa seorang responden yang memilih kategori rendah pada layanan human capital akan berpeluang untuk memilih kategori rendah pula pada employee engagement survey.

Secara umum, kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil interpretasi di atas adalah layanan human capital dan employee engagement memiliki pengaruh yang sebanding. Hal ini berarti bahwa semakin kecil atau sedikit layanan yang diberikan oleh human capital, maka semakin kecil pula peluang employee engagement atau rasa keterikatan pegawai. Sebaliknya, semakin besar layanan yang diberikan oleh human capital, maka semakin besar pula peluang employee engagement atau rasa keterikatan pegawai.

Uji Signifikansi

Berdasarkan pada hasil perhitungan di dalam model logit tersebut, kemudian dilakukan pengujian kebermaknaan atau uji signifikansi untuk mengetahui apakah variabel prediktor layanan human capital tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap employee engagement Sekolah Islam Athirah. Keterangan selanjutnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3 Pengujian Signifikansi Variabel Prediktor Terhadap Variabel Respon

| Effect | Model Fitting Criteria | | Likelihood Ratio Tests | | |
|-----------|------------------------------------|------------|------------------------|------|--|
| | -2 Log Likelihood of Reduced Model | Chi-Square | Df | Sig. | |
| Intercept | 114.942a | .000 | 0 | . | |
| Layanan | 145.233 | 30.292 | 6 | .000 | |

Berdasarkan hasil uji rasio Likelihood pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai p-value < 0,05, sehingga menghasilkan keputusan tolak H_0 atau dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% variabel prediktor berpengaruh signifikan terhadap variabel respon. Atau dengan kata lain, dengan tingkat kepercayaan 95% layanan human capital berpengaruh signifikan terhadap employee engagement.

Uji Kesesuaian Model

Setelah dilakukan pengujian parameter, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap kebaikan model yang telah dibentuk. Konsep pengujian ini didasarkan pada perbandingan antara hasil prediksi dengan kenyataannya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan statistik uji deviance dengan $\alpha = 5\%$, keterangan selanjutnya dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Kesesuaian Model

| Model | Model Fitting Criteria | | Likelihood Ratio Tests | | |
|----------------|------------------------|------------|------------------------|------|--|
| | -2 Log Likelihood | Chi-Square | Df | Sig. | |
| Intercept Only | 145.233 | | | | |
| Final | 114.942 | 0.292 | 6 | 000 | |

Tampak bahwa taraf kesignifikanan menunjukkan p-value < 0,05. Pengambilan keputusan yaitu tolak H_0 yang berarti model adalah fit dan model dinyatakan sesuai. Dengan kata lain tidak ada perbedaan antara hasil observasi dengan hasil prediksi, sehingga model tersebut dapat digunakan dan boleh diinterpretasikan.

Pengukuran Kekuatan Asosiasi pada Model

Adapun pengukuran kekuatan asosiasi dari model yang sudah terbentuk diperoleh nilai R^2 (kekuatan asosiasi) bernilai 9,7% untuk metode Nagelkerke. Hal ini menunjukkan bahwa variabel respon yang dapat dijelaskan oleh variabel prediktor adalah sebesar 9,7% atau sekitar 90,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model, yang artinya sekitar 90,3% tidak dapat dijelaskan oleh model. Hal ini juga bermakna 9,7% employee engagement berpeluang untuk dipengaruhi oleh layanan human capital, sedangkan 90,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain.

KESIMPULAN

Secara umum, kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian tentang pengaruh layanan human capital terhadap engagement (keterikatan) pegawai studi kasus Sekolah Islam Athirah adalah layanan human capital dan employee engagement karyawan memiliki pengaruh yang sebanding. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa semakin kecil atau sedikit layanan yang diberikan oleh human capital, maka semakin kecil pula peluang employee engagement atau rasa keterikatan pegawai terhadap Sekolah Islam Athirah. Sebaliknya, semakin besar layanan yang diberikan oleh human capital, maka semakin besar pula peluang employee engagement atau rasa keterikatan pegawai terhadap Sekolah Islam Athirah.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi, Irma Kurniati. 2014. Masa kerja dengan jobengagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* Volume 2, Nomor 2, Januari 2014.
- Fajar A.H. dan Aria B.P., 2019. *Manajemen Modal Insani Kontemporer*. Bandung : ITB Press.
- Finney, Martha I. 2010. *Engagement cara pintar membuat karyawan mencurahkan kemampuan terbaik untuk perusahaan*. Jakarta Pusat : Penerbit PPM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malik I. & Sitti M., T. (2019). Pengaruh kualitas produk dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* Volume 4, Nomor 1, Februari 2019.
- Muchtadin. (2022). Hubungan antara Work Engagement dengan Turnover Intention pada Pekerja Generasi Milenial di Jabodetabek. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, Volume 13, Nomor 3, Agustus 2022.
- Risana R. dan Sella K. (2018). Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Swalayan di Banda Aceh. *Jurnal Psikogenesis*, Volume 6, Nomor 1, Juni 2018.
- Sarikit, Maya. (2017). Pengaruh work life balance dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Volume 8, Nomor 1, Juli 2017.
- Subekti, Puji. (2014). Model regresi logistik multinomial untuk menentukan pilihan sekolah lanjutan tingkat atas pada siswa SMP. *Jurnal Cauchy* Volume 3, Nomor 2, Mei 2014.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.