

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan global dan perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki tingkat keterikatan (*employee engagement*) yang tinggi terhadap pekerjaannya. *Employee engagement* merupakan salah satu faktor strategis yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, inovasi, kualitas pelayanan, komitmen organisasi, serta keberlanjutan kinerja perusahaan. Menurut Kahn (1990), *employee engagement* merupakan kondisi ketika individu menginvestasikan energi fisik, kognitif, dan emosional secara penuh dalam melaksanakan peran kerjanya. Oleh karena itu, pengelolaan *employee engagement* menjadi salah satu fokus utama dalam praktik manajemen sumber daya manusia modern.

Dalam konteks Indonesia, isu *employee engagement* menjadi semakin penting pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor konstruksi. Sebagai pelaksana berbagai Proyek Strategis Nasional (PSN), BUMN konstruksi menghadapi karakteristik organisasi berbasis proyek yang ditandai dengan target penyelesaian pekerjaan yang ketat, kompleksitas koordinasi lintas fungsi, mobilitas tenaga kerja yang tinggi, serta tuntutan pencapaian biaya, mutu, dan waktu proyek. Dinamika tersebut menempatkan karyawan pada lingkungan kerja yang penuh tekanan sehingga organisasi memerlukan strategi yang mampu mempertahankan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya.

Fenomena tersebut tercermin dari adanya penurunan *Employee Engagement Index* pada salah satu BUMN sektor konstruksi selama periode 2022–2024. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa keterikatan karyawan belum dapat dipertahankan secara optimal di tengah meningkatnya tantangan organisasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan *employee engagement* tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan organisasi, tetapi juga berkaitan dengan faktor-faktor psikologis yang membentuk perilaku kerja karyawan.



Gambar 1.1 Hasil Survey Employee Engagement Index Korporasi
(salah satu BUMN Konstruksi)

Penurunan *employee engagement* berpotensi menimbulkan berbagai konsekuensi bagi organisasi, antara lain menurunnya produktivitas, meningkatnya *turnover intention*, berkurangnya komitmen organisasi, serta menurunnya kualitas pelaksanaan proyek. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement* pada organisasi berbasis proyek.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Transformational Leadership*, *Employee Happiness*, dan *Work Motivation* merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi *Employee Engagement*. *Transformational leadership* dipandang mampu membangun komitmen dan memberikan inspirasi kepada karyawan melalui visi yang jelas, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Di sisi lain, *employee happiness* mencerminkan kondisi psikologis positif yang memungkinkan individu bekerja dengan lebih antusias, sedangkan *work motivation* berperan sebagai pendorong internal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*). Penelitian terdahulu menghasilkan tiga inkonsistensi utama, yaitu sejumlah penelitian melaporkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*, sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Inkonsistensi juga ditemukan pada hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Work Motivation*, serta pada mekanisme mediasi yang menjelaskan hubungan antara

kepemimpinan dan *employee engagement*. Selain itu, sebagian besar penelitian masih menempatkan *Employee Happiness* sebagai variabel konsekuensi (*outcome*), sedangkan penelitian yang mengkajinya sebagai variabel anteseden (*antecedent*) terhadap *employee engagement* masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mekanisme pembentukan *employee engagement* masih memerlukan penjelasan yang lebih komprehensif.

Dari perspektif teoritis, *Employee Engagement Theory* yang dikemukakan oleh Kahn (1990) menjelaskan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh tiga kondisi psikologis, yaitu *psychological meaningfulness*, *psychological safety*, dan *psychological availability*. Namun demikian, teori tersebut belum menjelaskan secara rinci bagaimana *psychological availability* terbentuk dalam konteks organisasi modern. Di sisi lain, *Transformational Leadership Theory* (Bass & Avolio, 1994), *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 2000), dan *Positive Psychology* (Seligman, 2011) memberikan penjelasan mengenai bagaimana kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan kondisi psikologis positif dapat memengaruhi perilaku kerja karyawan. Sampai saat ini, penelitian yang mengintegrasikan keempat perspektif teori tersebut dalam satu model konseptual masih sangat terbatas, khususnya pada organisasi berbasis proyek.

Dari sisi empiris, sebagian besar penelitian mengenai *employee engagement* dilakukan pada sektor jasa, pendidikan, kesehatan, maupun industri manufaktur, sedangkan penelitian pada BUMN sektor konstruksi di Indonesia masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik organisasi berbasis proyek memiliki dinamika yang berbeda dibandingkan organisasi nonproyek, sehingga hasil penelitian pada sektor lain belum tentu dapat digeneralisasi pada BUMN sektor konstruksi.

Berdasarkan fenomena, *research gap*, *theoretical gap*, dan *empirical gap* tersebut, penelitian ini menawarkan beberapa kebaruan (*novelty*). Pertama, penelitian mengintegrasikan *Employee Engagement Theory*, *Transformational Leadership Theory*, *Self-Determination Theory*, dan *Positive Psychology* dalam menjelaskan mekanisme pembentukan *employee engagement*. Kedua, penelitian memosisikan *Employee Happiness* sebagai variabel anteseden terhadap *Employee Engagement*. Ketiga, penelitian menempatkan *Work Motivation* sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme hubungan antara *Transformational*

Leadership dan *Employee Happiness* terhadap *Employee Engagement*. Keempat, model penelitian diuji pada konteks lima BUMN sektor konstruksi di Indonesia sehingga memberikan kontribusi empiris pada organisasi berbasis proyek.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Employee Engagement* pada BUMN sektor konstruksi, karena rendahnya *employee engagement* tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga terhadap efektivitas penyelesaian proyek strategis nasional. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merumuskan strategi peningkatan keterikatan karyawan untuk mendukung keberhasilan proyek dan keberlanjutan kinerja perusahaan.

Dengan demikian, masih terdapat kebutuhan untuk menguji kembali model *employee engagement* pada organisasi berbasis proyek yang memiliki karakteristik berbeda dengan organisasi non-proyek.

1.2 Pembatasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada ruang lingkup organisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di sektor konstruksi, yaitu PT Adhi Karya (Persero) Tbk, PT Hutama Karya (Persero), PT Waskita Karya (Persero) Tbk, PT Wijaya Karya (Persero) Tbk, dan PT PP (Persero) Tbk. Kelima perusahaan ini dipilih secara *purposive* karena mereka merupakan aktor utama dalam industri konstruksi nasional yang terlibat dalam berbagai proyek strategis pemerintah, termasuk proyek infrastruktur jalan tol, jembatan, gedung pemerintahan, dan transportasi publik.

Pemilihan perusahaan-perusahaan tersebut didasarkan pada signifikansi peran mereka dalam mendukung program pembangunan nasional serta kompleksitas operasional yang berpotensi memengaruhi dinamika organisasi, khususnya dalam hal kepemimpinan, motivasi, dan keterlibatan karyawan. Berdasarkan laporan dari Kementerian BUMN dan publikasi kinerja perusahaan, kelima entitas ini mengalami tantangan internal dan eksternal yang dapat berdampak pada psikologis serta perilaku kerja karyawan.

Penelitian ini memfokuskan diri untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) dan kebahagiaan karyawan (*employee happiness*) terhadap keterlibatan karyawan (*employee engagement*), dengan motivasi kerja (*work motivation*) sebagai variabel mediasi. Pembatasan ini dimaksudkan agar penelitian dapat dilakukan secara mendalam dan relevan terhadap konteks industri yang spesifik, serta memberikan kontribusi yang terarah terhadap praktik manajerial di sektor konstruksi BUMN.

Pembatasan penelitian fokus pada sektor tertentu ini meningkatkan validitas internal dengan mengendalikan variabilitas kontekstual (Johns Gary, 2006).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *employee engagement*?
2. Apakah *employee happiness* berpengaruh terhadap *employee engagement*?
3. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *work motivation*?
4. Apakah *employee happiness* berpengaruh terhadap *work motivation*?
5. Apakah *work motivation* berpengaruh terhadap *employee engagement*?
6. Apakah *work motivation* memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee engagement*?
7. Apakah *work motivation* memediasi pengaruh *employee happiness* terhadap *employee engagement*?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini disusun untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan serta menguji hubungan antar variabel yang telah ditetapkan dalam kerangka pemikiran. Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami secara lebih mendalam peran *transformational leadership* dan *employee happiness* dalam meningkatkan *employee engagement*, dengan *work motivation* sebagai variabel mediasi.

Tujuan spesifik dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee engagement*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *employee happiness* terhadap *employee engagement*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *work motivation*.
4. Untuk menganalisis pengaruh *employee happiness* terhadap *work motivation*.
5. Untuk menganalisis pengaruh *work motivation* terhadap *employee engagement*.
6. Untuk menganalisis pengaruh mediasi *work motivation* dalam hubungan antara *transformational leadership* dan *employee engagement*.
7. Untuk menganalisis pengaruh mediasi *work motivation* dalam hubungan antara *employee happiness* dan *employee engagement*.

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian mengenai *transformational leadership*, *employee happiness*, *work motivation*, dan *employee engagement*. Secara lebih spesifik, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap teori *Employee Engagement* yang dikembangkan oleh Kahn (1990), terutama dalam menjelaskan mekanisme psikologis yang mendasari terbentuknya keterlibatan karyawan. Penelitian ini mereposisi *work motivation* tidak hanya sebagai mediator statistik, tetapi sebagai representasi dari *psychological availability*, yaitu kesiapan individu untuk menginvestasikan energi fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan.

Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai bagaimana *engagement* terbentuk melalui proses internal psikologis karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menawarkan integrasi teoritis antara *Self-Determination Theory* (SDT), dan *Positive Psychology* dalam satu kerangka

konseptual yang komprehensif. SDT menjelaskan proses terbentuknya motivasi internal melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, sedangkan *Positive Psychology* menjelaskan pentingnya emosi positif dan kebahagiaan kerja dalam membangun perilaku kerja yang optimal.

Integrasi ketiga pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan perspektif baru yang lebih holistik dalam menjelaskan dinamika *employee engagement*, khususnya pada organisasi berbasis proyek. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan teori maupun model konseptual terkait keterlibatan karyawan, terutama dalam konteks organisasi yang memiliki tekanan kerja tinggi dan kompleksitas operasional yang dinamis.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi pimpinan dan manajemen perusahaan, khususnya pada BUMN sektor konstruksi yang berbasis proyek, dalam merancang strategi kepemimpinan dan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini memberikan pemahaman bahwa peningkatan *employee engagement* tidak cukup hanya melalui pendekatan struktural seperti target kerja, sistem kontrol, atau kompensasi, tetapi juga perlu memperhatikan aspek psikologis karyawan, terutama kebahagiaan kerja dan motivasi kerja.

Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang lebih suportif, manusiawi, dan adaptif terhadap tantangan proyek yang kompleks. Dalam konteks BUMN berbasis proyek, penelitian ini memiliki implikasi penting karena karakteristik pekerjaan yang dinamis, tekanan deadline, mobilitas tinggi, serta koordinasi lintas fungsi sering kali memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam:

- a. mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang lebih inspiratif dan berorientasi pada pengembangan manusia;
- b. lingkungan kerja proyek;

- c. menciptakan sistem kerja yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan;
- d. memperkuat strategi pengelolaan talent dan engagement pada organisasi berbasis proyek; serta
- e. meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan keberlanjutan kinerja organisasi melalui penguatan aspek psikologis karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademik, tetapi juga menjadi landasan strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia di BUMN konstruksi dalam menghadapi tantangan industri yang semakin kompleks dan kompetitif.

1.5 *State of The Art*

Mengenai *employee engagement* telah banyak dilakukan di berbagai konteks organisasi, menunjukkan bahwa keterikatan karyawan merupakan elemen penting dalam meningkatkan produktivitas dan retensi kerja. Studi sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), dan Rich (2016), menunjukkan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan.

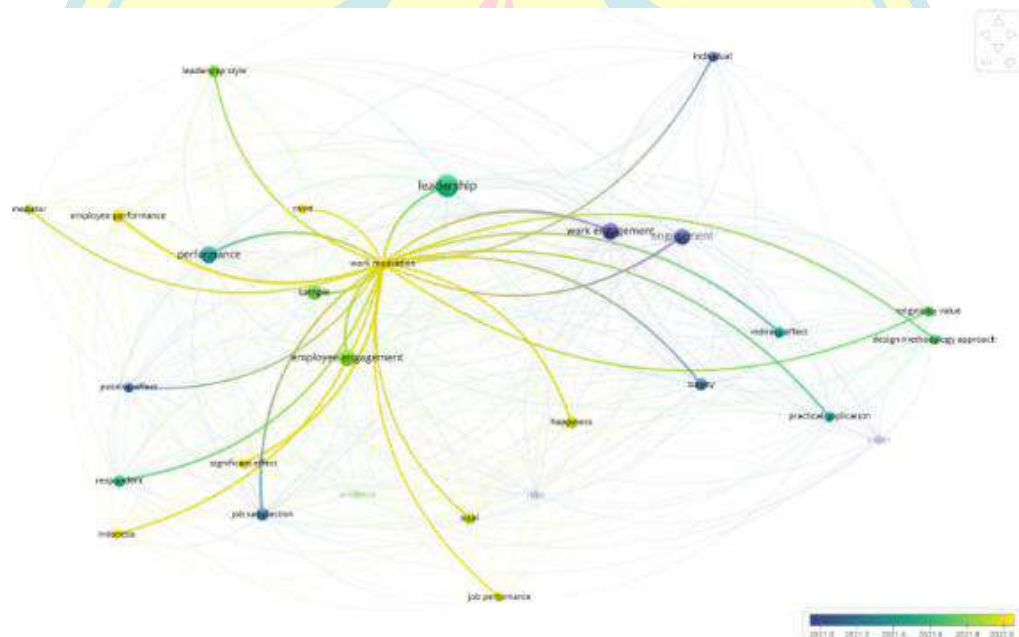
Kepemimpinan transformasional telah diidentifikasi sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan (Bass & Avolio, 1994; Breevaart et al., 2014). Di sisi lain, konsep *employee happiness* atau kebahagiaan karyawan menjadi semakin relevan dalam konteks dunia kerja modern karena terbukti berpengaruh terhadap kepuasan dan keterikatan kerja (Fisher, 2010).

Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih terbatas pada sektor swasta dan industri jasa, sedangkan kajian dalam konteks sektor publik dan khususnya BUMN konstruksi di Indonesia masih sangat terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang menguji secara simultan pengaruh *transformational leadership* dan *employee happiness* terhadap *employee engagement* dengan mempertimbangkan peran mediasi *work motivation*.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan memperkaya pemahaman tentang

faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement* dalam konteks BUMN konstruksi di Indonesia. Penelitian ini juga memperkuat landasan empiris bahwa motivasi kerja memainkan peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, kebahagiaan karyawan, dan keterikatan karyawan.

Dari gambar *Vos Viewer* ada banyak penelitian sebelumnya telah membahas *work motivation* dengan berbagai antededen, tetapi belum ada yang menggunakan *employee happiness* sebagai antededen, sehingga menjadi salah satu kebaruan atau *novelty* dari penelitian ini.



Gambar 1.2 Vos Viewer Hasil Data Based Scopus dengan Keyword *Employee Happiness*

Penelitian mengenai *employee engagement* telah berkembang secara luas dalam berbagai konteks organisasi dan secara umum menunjukkan bahwa keterikatan karyawan merupakan faktor strategis yang berkontribusi terhadap produktivitas, retensi, inovasi, dan keberlanjutan kinerja organisasi. Studi-studi awal seperti yang dikembangkan oleh Kahn (1990) menempatkan *engagement* sebagai kondisi psikologis ketika individu menginvestasikan energi fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan. Selanjutnya, penelitian Schaufeli dan Bakker (2004) memperluas konsep tersebut melalui pendekatan *vigor*, *dedication*, dan

absorption sebagai dimensi utama *engagement*. Dalam perkembangan berikutnya, berbagai penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *transformational leadership*, *work motivation*, dan *employee happiness*.

Namun demikian, meskipun hubungan antarvariabel tersebut telah banyak diteliti, literatur sebelumnya masih menunjukkan sejumlah kontradiksi dan inkonsistensi baik secara teoritis maupun empiris. Pertama, penelitian mengenai *transformational leadership* menunjukkan hasil yang tidak sepenuhnya konsisten. Sebagian penelitian menemukan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap *employee engagement* karena pemimpin transformasional mampu menciptakan visi, inspirasi, dan dukungan psikologis bagi karyawan. Akan tetapi, beberapa studi lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut menjadi lemah atau bahkan tidak signifikan ketika karyawan berada dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi, struktur hierarkis kuat, atau karakteristik pekerjaan yang sangat operasional. Inkonsistensi ini menunjukkan bahwa hubungan antara *transformational leadership* dan *employee engagement* kemungkinan tidak bersifat langsung, melainkan dipengaruhi oleh mekanisme psikologis tertentu yang belum dijelaskan secara memadai.

Kedua, konsep *employee happiness* juga masih menghadapi ambiguitas konseptual dalam literatur. Sebagian besar penelitian dalam perspektif *Positive Psychology* memandang *employee happiness* sebagai *outcome* dari lingkungan kerja yang baik, kepemimpinan efektif, atau tingginya *engagement*. Namun di sisi lain, terdapat argumen teoritis yang menyatakan bahwa kondisi afektif positif justru dapat menjadi faktor awal yang mendorong motivasi dan keterlibatan kerja. Dengan kata lain, terdapat kontradiksi mengenai posisi *employee happiness* apakah sebagai hasil (*outcome*) atau sebagai faktor pendahulu (*antecedent*) dalam *model employee engagement*. Hingga saat ini, penelitian yang secara eksplisit menempatkan *employee happiness* sebagai kondisi psikologis awal yang membentuk *engagement* masih relatif terbatas.

Ketiga, penelitian mengenai *work motivation* juga menunjukkan kecenderungan yang parsial. Sebagian besar studi terdahulu memosisikan motivasi kerja hanya sebagai variabel independen atau mediator statistik tanpa menjelaskan

makna psikologis yang mendasarinya. Padahal, dalam kerangka *Employee Engagement Theory* yang dikembangkan Kahn (1990), *engagement* hanya muncul ketika individu memiliki *psychological availability*, yaitu kesiapan psikologis untuk hadir secara penuh dalam pekerjaan. Literatur empiris masih belum secara eksplisit menjelaskan bagaimana *psychological availability* tersebut terbentuk, khususnya dalam konteks organisasi berbasis proyek yang memiliki tekanan tinggi, target ketat, dan mobilitas kerja yang dinamis. Dengan demikian, terdapat *gap* teoritis mengenai mekanisme internal yang menghubungkan faktor organisasi dengan keterlibatan kerja karyawan.

Selain itu, penelitian *employee engagement* sebelumnya juga cenderung menggunakan pendekatan teoritis yang terfragmentasi. Studi-studi terdahulu umumnya hanya menggunakan satu perspektif teori, seperti teori kepemimpinan, teori motivasi, atau teori kesejahteraan kerja secara terpisah. Padahal, fenomena *employee engagement* bersifat multidimensional dan melibatkan interaksi antara faktor organisasi, kondisi psikologis, dan perilaku individu. Kurangnya integrasi teoritis menyebabkan penjelasan mengenai proses terbentuknya *engagement* menjadi kurang komprehensif.

Inkonsistensi empiris juga terlihat dari konteks penelitian sebelumnya yang mayoritas dilakukan pada sektor jasa, pendidikan, kesehatan, dan organisasi swasta dengan lingkungan kerja yang relatif stabil. Sementara itu, kajian dalam konteks organisasi berbasis proyek, khususnya BUMN konstruksi di Indonesia, masih sangat terbatas. Padahal, karakteristik organisasi proyek memiliki dinamika berbeda berupa tekanan deadline, rotasi lokasi kerja, kompleksitas koordinasi lintas fungsi, serta tuntutan pencapaian target strategis nasional yang dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, hasil-hasil penelitian sebelumnya belum tentu dapat digeneralisasi pada lingkungan kerja proyek berskala besar dan bertekanan tinggi seperti BUMN konstruksi.

Berdasarkan berbagai kontradiksi dan inkonsistensi tersebut, penelitian ini menawarkan pendekatan yang berbeda sekaligus menjadi *novelty* utama penelitian. Pertama, penelitian ini mereposisi *work motivation* bukan sekadar mediator statistik, tetapi sebagai mekanisme psikologis yang merepresentasikan *psychological availability* dalam kerangka Kahn (1990). Pendekatan ini

memperluas *Employee Engagement Theory* dengan menjelaskan bagaimana kesiapan psikologis individu untuk terlibat dalam pekerjaan terbentuk melalui motivasi kerja.

Kedua, penelitian ini mengintegrasikan *Self-Determination Theory*, dan *Positive Psychology* dalam satu model konseptual yang koheren. Integrasi ini memungkinkan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai bagaimana tuntutan dan sumber daya kerja, kebutuhan psikologis dasar, serta kondisi afektif positif saling berinteraksi dalam membentuk *employee engagement*.

Ketiga, penelitian ini menghadirkan *novelty* melalui reposisi *employee happiness* sebagai variabel anteseden, bukan sekadar *outcome* dari *engagement*. Dalam penelitian ini, *employee happiness* dipandang sebagai kondisi afektif awal yang memperkuat motivasi kerja dan kesiapan psikologis individu untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan.

Keempat, dari sisi empiris, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menguji secara simultan pengaruh *transformational leadership* dan *employee happiness* terhadap *employee engagement* melalui *work motivation* pada lima BUMN konstruksi di Indonesia. Fokus penelitian ini tidak hanya menjelaskan hubungan langsung antarvariabel, tetapi juga menjawab pertanyaan *how* dan *why* *employee engagement* terbentuk dalam konteks organisasi berbasis proyek yang kompleks dan bertekanan tinggi.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berupaya mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement*, tetapi juga membangun penjelasan yang lebih kritis, integratif, dan kontekstual mengenai mekanisme psikologis yang mendasari terbentuknya keterlibatan kerja karyawan pada organisasi BUMN konstruksi di Indonesia.

Intelligentia - Dignitas