

PRA-PROPOSAL TESIS

**Efektivitas Metode *Story Telling* Dalam Proses *Training and Development* Untuk
Peningkatan *Work Engagement* dan Motivasi Kerja : Studi Kasus di Lingkungan
Tim Manajerial Hotel Tugu Malang**

Pra-proposal Disusun untuk Memenuhi Tugas Mata Kuliah
Metode Penelitian dan Penulisan Ilmiah

Dosen Pengampu:

Andriani K., S.Sos, M.Si., DBA

Dr. Imam Suyadi, M.Si



Oleh:

Emha Nelwan Lawani (Kelas B) 196030200111013

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2019

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN	10
A. Kerangka Penelitian	10
B. Model Konsep	10
C. Model Hipotesis.....	10
BAB IV.....	13
A. Jenis Penelitian	13
B. Lokasi Penelitian.....	13
C. Populasi dan Sampel	13
D. Jenis dan Metode Pengumpulan Data	13
E. Metode Analisis Data.....	13
DAFTAR PUSTAKA	13

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Hipotesis	10
--	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia industri dan organisasi, anggota ataupun karyawan di dalamnya memegang peranan penting untuk keberlangsungan organisasi maupun perusahaan dan berbagai upaya dilakukan untuk mendapatkan anggota yang berkualitas, mulai dari rekrutmen yang diperketat, iklim kerja yang dibuat menyenangkan mungkin, dan berbagai hal lainnya. Salah satu metode yang sering digunakan oleh perusahaan maupun organisasi untuk meningkatkan produktivitas maupun loyalitas karyawan dalam bekerja adalah melalui *story telling*. Bahkan, banyak sekali perusahaan yang benar-benar menjadikan metode *training* sebagai satu tumpuan penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mereka punya.

Training and development didefinisikan sebagai pencapaian dalam hal pemahaman dan keterampilan untuk menyelesaikan berbagai tugas yang ada (Fitzgerald, dalam Shafiq & Hamzah, 2017). Definisi tersebut juga didukung oleh pernyataan Gansberghe (dalam Shafiq & Hamzah, 2017) bahwa *development* adalah proses jangka panjang yang dirancang secara khusus untuk meningkatkan potensi dan efektivitas yang dimiliki. Oleh karena itu, *training and development* merupakan proses pelatihan yang mungkin dilaksanakan dalam waktu singkat, tetapi berpengaruh untuk proses jangka panjang.

Dalam kurun waktu 2017 hingga 2018, rata-rata perusahaan besar di Amerika menghabiskan dana 17 juta hingga 19.7 juta Dolar Amerika (Training Magazine, 2018) untuk penyelenggaraan *training and development* karyawan. Angka tersebut dapat dikatakan sebagai angka yang cukup besar untuk pelaksanaan *training and development* karyawan yang memakan waktu cukup singkat. Ini menunjukkan bagaimana *training and development* masih dianggap dan benar-benar diharapkan berdampak signifikan dalam meningkatkan performansi karyawan.

Salah satu tujuan yang paling ingin dicapai oleh banyak perusahaan dalam melaksanakan *training* untuk karyawan adalah peningkatan motivasi kerja dan *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Batman dan Snell (dalam Ghaffari, et al 2017) menjelaskan motivasi sebagai kekuatan yang menyegarkan dan mengarahkan seseorang

dalam pencapaian tujuan. Kekuatan tersebut yang menjadikan motivasi mutlak diperlukan bagi setiap pekerja untuk memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Peningkatan motivasi kerja yang signifikan melalui *training* dan *development* yang terus dilakukan oleh perusahaan juga diharapkan menjadi salah satu faktor yang membuat karyawan betah dan merasa memiliki rasa keterlibatan (*engagement*) yang kuat. Khan (dalam Kuok & Taormina, 2017) menjelaskan konsep *work engagement* atau keterlibatan kerja adalah pemanfaatan maksimal kemampuan anggota organisasi melalui fisik, kognitif, dan emosional. Ikatan dan rasa keterlibatan yang tinggi dianggap sebagai tolak ukur bertahan atau tidaknya seorang karyawan dalam perusahaan ataupun organisasi. Melalui keterlibatan tinggi tersebut, perusahaan mencoba membuat karyawan merasa mendapatkan apresiasi dan secara tidak langsung mendorong motivasi bekerja yang lebih kuat.

Untuk mencapai peningkatan *work engagement* dan peningkatan motivasi kerja tersebut, dilakukanlah berbagai metode *training* dan *development* dengan berbagai materi yang berbeda, baik itu secara langsung berisi penyampaian terkait kompetensi yang ingin dicapai, evaluasi bersama, ataupun dengan membandingkan budaya kerja yang ada dengan budaya kerja yang ideal dan diharapkan. Dan salah satu yang sering digunakan saat ini adalah metode bercerita atau *story telling*.

Story telling atau menceritakan suatu kisah bukan merupakan hal yang baru dan telah diteliti di dalam berbagai disiplin ilmu yang berbeda, antara lain antropologi, psikologi, ataupun ilmu saraf. Bahkan, dalam perspektif psikologi, terutama psikoanalisis, sebuah kisah atau cerita dapat dilihat sebagai ruang eksperimental dan simulasi bagi mental seseorang yang dapat membantu seseorang untuk dapat menguraikan dan memahami suatu tindakan tertentu. Para ahli psikologi kognitif juga menyimpulkan bahwa manusia dapat mengingat sebuah cerita sebanyak 22 kali lebih baik dibandingkan fakta secara langsung (Sammer, dalam Mucundorfeanu 2018).

Berdasarkan keuntungan yang dimiliki oleh metode *story telling* tersebut, maka berbagai bidang lain mulai dikombinasikan dengan *story telling*. Entah itu yang berbau *marketing*, *branding*, hingga *people development* yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut.

Dikutip dari laman Tech Republic (2000), bercerita dapat meningkatkan retensi melalui 4 cara berbeda, yaitu :

1. Melalui cerita sebagai metode pelatihan, *trainer* dapat dengan membagi setiap konten-konten pembelajaran ke ukuran materi yang lebih mudah dikelola dan dipahami oleh peserta.
2. Dengan menyematkan konteks tertentu melalui sebuah cerita, peserta secara kognitif dapat menangkap informasi secara lebih lengkap dan efisien.
3. Bercerita adalah sebuah proses dinamis yang melibatkan peserta dengan porsi yang sama pentingnya dengan seorang pembicara. Oleh karena itu, peserta dapat menjadi lebih aktif dibandingkan dengan langsung dihadapkan pada fakta konkret.
4. Cerita mengemas suatu hal dengan lebih menarik dan sarat makna yang lebih banyak dibandingkan dengan sekadar daftar data berupa angka atau statistik. Dan sebagai manusia, kita cenderung lebih peduli dan memberi perhatian pada cerita yang orang lain miliki.

Tidak hanya mampu meningkatkan retensi dengan beberapa cara di atas, *storytelling* juga memberikan beragam keuntungan sebagai sarana pembelajaran yang antara lain adalah cerita merupakan jembatan emosional yang dapat menghubungkan antara peserta dengan pesan yang disampaikan, sebuah cerita dapat menyampaikan sebuah informasi penting dalam bentuk yang lebih menarik, dapat menjadi sumber motivasi bagi pendengar, dan dapat dengan mudah disebarkan ke lebih banyak orang sebagai sumber inspirasi.

Dari keuntungan-keuntungan yang telah banyak dirasakan oleh banyak orang tersebut, maka penerapan *storytelling* pun mulai dilakukan untuk bidang *people development* oleh para *trainer*. Namun, masih belum banyak penelitian apakah keberadaan *storytelling* dalam *training* benar-benar membantu untuk peningkatan *work engagement* dan motivasi karyawan atau hanya sebagai faktor pendukung yang sebenarnya kurang berarti. Maka dari itu, saya harap penelitian ini nantinya akan dapat membantu publik agar dapat menciptakan model dan bentuk *training* dan *development* yang benar-benar berdampak untuk tujuan jangka panjang perusahaan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan pada metode *story telling* terhadap *work engagement*?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan pada metode *story telling* terhadap motivasi kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan pada metode *story telling* terhadap *work engagement* dan motivasi kerja sekaligus?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara metode *story telling* terhadap *work engagement*
2. Mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara metode *story telling* terhadap motivasi kerja
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan pada metode *story telling* terhadap *work engagement* dan motivasi kerja secara bersamaan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk selanjutnya dievaluasi, diteliti lebih lanjut, ataupun diperbandingkan dengan penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi para praktisi yang bergerak di bidang pengelolaan sumber daya manusia dalam pengembangan metode pengembangan karyawan yang mereka miliki.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam beberapa penelitian, telah sempat membahas bagaimana unsur narasi atau metode *story telling* dipergunakan sebagai sarana pemasaran produk dan jasa, serta pengimplementasiannya pada bidang pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Praktisi melakukan intervensi melalui cerita-cerita yang disesuaikan dengan konteks dan kondisi perusahaan tersebut. Cerita-cerita ini umumnya disampaikan dalam sesi diskusi berupa *training* ataupun obrolan sehari-hari antar karyawan. *Training* yang dilakukan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan dalam hal ini terkait dengan *work engagement* dan juga motivasi kerja karyawan. *Training* ini sendiri tidak hanya mencakup terkait hal-hal teknis pekerjaan, melainkan juga terkait sikap dan pola pikir yang mereka bangun selama bekerja.

A. *Story Telling*

Terbukti dalam penelitian yang dilakukan oleh Falola, Osibanjo, & Ojo pada 2014 menjelaskan bahwa dalam lingkungan bisnis modern dan kompleks, pelatihan dan pengembangan karyawan adalah salah satu sumber keunggulan kompetitif yang dapat diandalkan untuk bersaing dengan bisnis yang terus berubah dan kompetitif. Pelatihan dan pengembangan bermanfaat bagi karyawan khususnya dan organisasi pada umumnya. Di atas semua itu, menjadi penting untuk menyatakan bahwa tanpa pelatihan, tidak akan ada perkembangan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat bertahan, pelatihan harus dilihat oleh manajemen sebagai "sarana untuk mencapai tujuan". Oleh karena itu, tidak jarang perusahaan yang benar-benar mengeluarkan dana yang tinggi demi pelatihan dan pengembangan karyawan yang benar-benar maksimal. Menurut Ramya (dalam Shafiq, 2018). Sebagian besar penelitian sebelumnya memberikan bukti bahwa ada hubungan positif yang kuat antara praktik manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Selanjutnya, Menurut Falola et.al, (dalam Shafiq, 2017). Pelatihan dan pengembangan adalah alat strategis yang sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi terus meningkatkan anggaran pelatihan setiap tahun dengan percaya bahwa itu akan memberi mereka keunggulan kompetitif dan hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan itu

terus menerus dijaga dan ditingkatkan dan salah satu metode yang saat ini sering sekali dipergunakan adalah *story telling*.

Survei Keterlibatan Karyawan oleh Mendonca (2016) membandingkan dua jenis organisasi, hasilnya jelas mendukung penggunaan penceritaan atau *story telling* dalam meningkatkan keterlibatan karyawan sebagai salah satu metode strategi perubahan. Secara terorganisir dan sistematis, *story telling* terbukti mampu untuk mengubah pengalaman negatif karyawan menjadi ke arah yang lebih positif. *Story telling* juga ditemukan mempengaruhi keterlibatan karyawan yang positif dan kemudian mengurangi retensi yang dialami karyawan (Mendonca, 2016). Gill (dalam Mendonca, 2016) menunjukkan bukti dari literatur terkait penggunaan metode *story telling*, khususnya selama periode perubahan besar-besaran dalam perusahaan. Studi ini memberikan contoh dua organisasi; yang menggunakan metode *story telling* dan yang tidak. Bukti dari 'Survei Keterlibatan Karyawan' jelas mendukung penggunaan metode bercerita dalam melibatkan karyawan secara berhasil dalam strategi perubahan. Dalam jurnal yang sama, Silverman (dalam Mendonca, 2016) mengidentifikasi perusahaan di mana teknik bercerita telah menghasilkan hasil nyata yang dapat diukur dalam hal retensi karyawan, keterlibatan karyawan, pengembangan karyawan, pengembangan tim, pendampingan, dan nilai-nilai pribadi.

Sejarah narasi dalam penelitian organisasi relatif singkat, dan beragam pemahaman dan penyebaran narasi dalam teori organisasi dicatat di atas kejadian yang sangat baru (Rhodes, & Brown, 2015) sehingga masih sangat mungkin untuk terus berkembang guna memenuhi tuntutan dalam pengembangan organisasi ke depan. *Story telling* dalam konteks organisasi adalah proses mengembangkan pesan yang menciptakan sudut pandang baru atau memperkuat pendapat atau perilaku dengan menggunakan narasi tentang orang, organisasi, masa lalu, visi untuk masa depan, ikatan sosial dan pekerjaan itu sendiri. Cerita menawarkan cara untuk memotivasi orang dan membuat pesan yang cukup berkesan bagi orang untuk mengambil tindakan. Cerita-cerita organisasi memiliki tujuan di luar selain hanya sekadar hiburan, termasuk mengubah atau memperkuat perilaku dan pendapat (Prusak dalam Gill, 2009). Melalui pengalaman-pengalaman nyata yang telah ada sebelumnya, karyawan akan menyerap setiap nilai-nilai historis dari perusahaan. Nilai-nilai historis ini yang akan berguna untuk membuat

karyawan merasa perlu melakukan hal-hal terbaik untuk pengembangan dan juga evaluasi di masa yang akan datang.

Penggunaan cerita organisasi sebagai instrumen komunikasi internal dapat mengakibatkan karyawan menjadi juara reputasi untuk organisasi mereka. Narasi yang secara positif mewakili organisasi dapat diadopsi oleh staf dan disesuaikan untuk menjadi lebih relevan dengan pemangku kepentingan tertentu yang mereka temui melalui pekerjaan mereka. Staf yang lebih terlibat dan memiliki tingkat kedalaman percaya yang tinggi terhadap pemimpin mereka cenderung merasa lebih bersemangat tentang pekerjaan mereka dan melakukan pengembangan diri secara konstruktif. Hal ini sering menghasilkan peningkatan produktivitas, citra perusahaan yang lebih positif, dan penurunan risiko kehilangan staf (Gill, 2009).

Hasil-hasil positif dari *story telling* tersebut terus menerus dijadikan bukti terkait efektivitas *story telling* yang kemudian diasosiasikan dengan *work engagement* dan juga *work motivation*. Keterlibatan kerja dan motivasi kerja oleh karyawan ini diharapkan dapat dibangun melalui metode *story telling* secara berkelanjutan. Namun, meskipun telah cukup banyak terbukti, penelitian-penelitian yang ada masih belum cukup membawa konteks yang pas ke arah yang benar-benar sesuai dengan budaya organisasi dan budaya kerja yang berkembang di Indonesia. Mengingat begitu banyak kisah menarik dan menginspirasi dari budaya-budaya dan sejarah yang berbeda di setiap daerah, maka eksplorasi terkait kisah-kisah tersebut untuk menginspirasi karyawan masih perlu untuk dikembangkan.

B. *Work Engagement*

Dalam kehidupan sehari-hari, keterlibatan atau *engagement* mengacu pada komitmen, gairah, antusiasme, penyerapan, upaya terfokus, dan energi. Misalnya, kamus Merriam-Webster menggambarkan keterlibatan sebagai "keterlibatan atau komitmen emosional" dan sebagai "keadaan berada di dalam suatu kondisi" (Schaufeli & Wilmar, 2014). Pada definisi yang lain, keterlibatan didefinisikan dalam dua dimensi yaitu kontribusi individu terhadap keberhasilan perusahaan dan kepuasan pribadi dalam peran tersebut (Ahuja & Modi, 2016). Unsur keterlibatan ini yang ingin dimunculkan oleh berbagai perusahaan untuk membuat setiap karyawan bisa bertahan dalam jangka waktu yang lama. Oleh karena itu, beragam upaya dilakukan untuk meningkatkan *work engagement* atau unsur keterlibatan kerja oleh karyawan.

Meskipun definisi yang digunakan oleh perusahaan mungkin berbeda, keterlibatan karyawan pada dasarnya dipahami dalam hal (Schaufeli & Wilmar 2014) : (1) komitmen organisasi, lebih khusus komitmen afektif (yaitu, ikatan emosional dengan organisasi) dan komitmen kelanjutan (mis., keinginan untuk tetap bersama organisasi), dan (2) perilaku peran ekstra (mis., perilaku diskresi yang mendorong berfungsinya organisasi secara efektif). Dikonseptualisasikan dengan cara ini, keterlibatan karyawan merupakan perpaduan dari dua konsep psikologis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* memang tidak dapat dijadikan satu variable tunggal tanpa memperhitungkan berbagai konsep lain.

Dalam salah satu penelitian terkait *work engagement* oleh Kaliannan & Adjovu (2015) menunjukkan bahwa inisiatif pelibatan karyawan yang strategis mendukung branding organisasi dan reputasi di antara karyawan. Meskipun penelitian akademis tentang keterlibatan kerja sedang ramai diperbincangkan, ini tidak menjamin bahwa pengetahuan pengetahuan terkait tema ini menjadi semakin meningkat. Berikut ini adalah agenda penelitian tentang keterlibatan kerja yang dirancang untuk difokuskan ke dalam tujuh tema utama (Schaufeli & Wilmar 2014) : (1) konseptualisasi dan pengukuran; (2) pemahaman teoritis; (3) anteseden dan konsekuensi; (4) epidemiologi; (5) validitas lintas budaya; (6) *waxing* dan berkurangnya waktu; dan (7) sifat kolektif dari keterlibatan kerja. Fokus-fokus tersebut tidak berarti telah membuat pemahaman terkait keterlibatan kerja menjadi lengkap, melainkan masih perlunya untuk memahami keterlibatan kerja lebih mendalam, termasuk bagaimana kemudian keterlibatan kerja tersebut terbentuk dan bagaimana dinamikanya.

Tidak seperti *workaholic* atau mereka yang kecanduan untuk bekerja, mereka menikmati melakukan hal-hal di luar pekerjaan, tidak tertekan karena tidak bekerja, dan tidak bekerja keras karena dorongan batin yang kuat dan tak tertahankan. Sebaliknya, karyawan yang mengalami *work engagement* memang bekerja karena mereka senang melakukannya. Karakteristik perilaku pekerja memiliki rasa keterlibatan tinggi dalam pekerjaan menunjukkan berbagai aspek secara bersamaan, seperti perilaku kewarganegaraan organisasi yang kuat, ekspansi peran yang ada, perilaku proaktif, dan menunjukkan inisiatif pribadi, serta semua yang ia lakukan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang terlibat sangat bersemangat dan selalu berusaha lebih keras dalam melakukan pekerjaan mereka. Jika dilihat dari

sudut perilaku, keterlibatan kerja merupakan kebalikan dari kelelahan; keterlibatan ditandai oleh energi, keterlibatan, dan kemandirian profesional - lawan langsung dari tiga dimensi inti kelelahan yaitu. pengusiran, sinisme dan ketidakefisienan profesional (Ahuja & Modi, 2016).

Fokus utama dari keterlibatan karyawan adalah keselarasan karyawan dengan tujuan organisasi dan melampaui apa yang diharapkan (Menguc, Auh, Fisher, & Haddad, dalam Osborne, & Hammoud, 2017). Anitha mengemukakan (2014 dalam Osborne, & Hammoud, 2017) keterlibatan karyawan yang disarankan mencerminkan dua elemen penting: (a) kesiapan untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi dan (b) karyawan yang positif dan semangat yang berada pada keadaan yang memotivasi (Eldor & Harpaz, dalam Osborne, & Hammoud, 2017). Karanges, Johnston, Beatson, dan Lings (dalam Osborne, & Hammoud, 2017) mendefinisikan keterlibatan sebagai sejauh mana karyawan bersedia melakukan komitmen baik secara emosional maupun rasional dalam diri mereka. organisasi, berapa lama mereka bersedia untuk tetap sebagai hasil dari komitmen itu, dan betapa berdedikasi mereka terhadap pekerjaan mereka.

C. *Work Motivation*

Sejalan dengan *work engagement*, motivasi juga merupakan hal penting yang perlu untuk ditingkatkan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu penelitian oleh Putra, Cho, & Liu (2017) menunjukkan bahwa motivasi dalam hal ini adalah motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Studi ini juga menemukan bahwa tidak ada indikasi bahwa motivasi intrinsik karyawan berkurang ketika motivasi ekstrinsik masuk. Juga disarankan bahwa pimpinan perusahaan perlu memahami bahwa menciptakan lingkungan tempat kerja yang nyaman dan membuat pekerjaan lebih menarik, serta bermakna akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan yang akan membantu karyawan untuk terlibat lebih banyak di tempat kerja. Antecedent motivasi dari keterlibatan kerja jarang dipelajari dan tidak ada penelitian yang dilakukan untuk meneliti dampak motivator ekstrinsik dan intrinsik pada keterlibatan kerja karyawan sehingga motivasi dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan ataupun sebaliknya.

Robbins (dalam Putra, Cho, & Liu, 2017) mendefinisikan motivasi karyawan sebagai: "kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi ke arah tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan dan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu itu sendiri", definisi lain adalah tindakan yang merangsang seorang karyawan untuk mengambil tindakan, yang akan mengarah pada pencapaian beberapa tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan psikologis tertentu dari karyawan tersebut (George & Sabapathy, dalam Putra, Cho, & Liu, 2017). Motivasi ini terus menerus mengalami dinamika seiring kondisi lingkungan seseorang bekerja sehingga banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satu yang mungkin menjadi faktor berpengaruh tersebut adalah *work engagement*.

Karyawan memainkan peran kunci dalam implementasi keseluruhan strategi pengembangan bisnis. Efisiensi proses bisnis, dan oleh karena itu keberhasilan keseluruhan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang termotivasi dengan baik (Lorincová, et al, 2019). Tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi intrinsik individu, melainkan juga oleh motivasi ekstrinsik yang terbentuk karena adanya dorongan dari luar. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian lainnya yakni pada penelitian di perusahaan Jamaika dan Karibia, studi ini menemukan bahwa kualitas manajemen sangat penting dalam meningkatkan perilaku kerja yang inovatif dan hasil kerja yang inovatif oleh karyawan sangat penting. Laporan Daya Saing Global Bank Dunia 2018 (dalam Clarke, 2019) mengindikasikan bahwa Jamaika mencapai peringkat keseluruhan posisi ke-79 di antara 140 negara yang disurvei terkait dengan motivasi kerja karyawan (Schwab, dalam Clarke, 2019). Kemudian yang ingin dilihat adalah mana di antara keterlibatan kerja dan motivasi yang lebih mendominasi satu sama lain untuk meningkatkan performansi karyawan. Terutama, jika dilakukan upaya pengembangan melalui metode *story telling* seperti yang telah dijelaskan di awal.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

A. Kerangka Penelitian

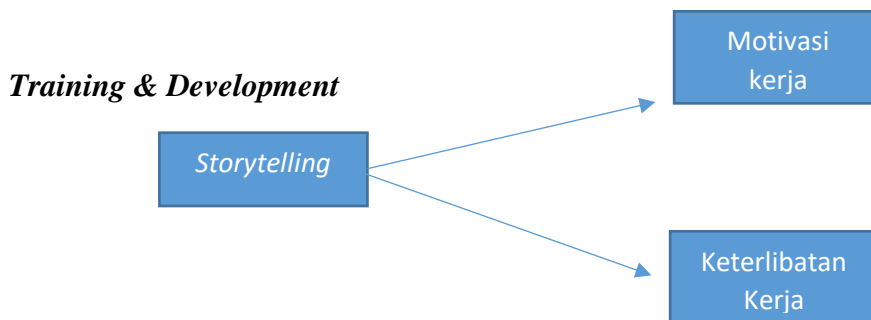
Kerangka berfikir adalah serangkaian konsep dan kejelasan hubungan antar konsep yang kemudian dirumuskan oleh peneliti berdasarkan tinjauan pustaka yang telah ditemukan. Ini dipergunakan sebagai dasar untuk penemuan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan penelitian yang dikemukakan. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2006).

Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu untuk dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *story telling* dalam pelatihan dan pengembangan terhadap keterlibatan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.

B. Model Konsep

Singarimbun (2001) mengemukakan bahwa konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu. Model konsep dalam suatu penelitian dapat menggambarkan suatu fenomena dengan jelas dan mudah dimengerti mengenai sesuatu yang akan diteliti.

C. Model Hipotesis



Gambar 1. Model Hipotesis

Sumber: Peneliti (2019)

Hipotesis

1. Ada pengaruh signifikan antara metode *story telling* terhadap *work engagement*
2. Ada pengaruh signifikan antara metode *story telling* terhadap motivasi kerja
3. Ada pengaruh signifikan pada metode *story telling* terhadap *work engagement* dan motivasi kerja secara bersamaan

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang dipilih adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kualitatif

B. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di sekitar Kawasan Malang Raya dikarenakan memang penelitian fokus pada pengambilan subjek di industri perhotelan di Malang Raya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan lini manajerial hotel di sekitar Malang Raya.

2. Sampel

Pengambilan Sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* yakni khusus untuk tim manajerial Hotel Tugu, Malang yang merupakan salah satu hotel dengan keunikan budaya di dalamnya

D. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan adalah melalui *Focus Group Discussion* (FGD) untuk melihat proses intervensi berupa *story telling* dan proses wawancara di akhir sesi untuk melihat hasil yang terjadi.

E. Metode Analisis Data

Pendekatan analisis data enam langkah digunakan: (1) membaca semua data, (2) mengatur dan menyiapkan data untuk analisis, (3) memulai analisis terperinci dengan proses pengkodean, (4) mengidentifikasi bagaimana deskripsi dan tema akan diwakili dalam narasi kualitatif, (5) menggunakan proses pengkodean untuk menghasilkan pengaturan deskripsi serta kategori atau tema untuk analisis, dan (6) mengembangkan interpretasi atau makna data. Perangkat lunak NVivo 11 digunakan untuk pengkodean data dan eksplorasi tema. NVivo 11 sesuai untuk membuat kategori dan dapat digunakan dalam perspektif kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afroz, N.N. (2018). Effects of training on employee performance – A study on banking sector , Tangail Bangladesh. *Global Journal of Economics and Business*, 4 (1), 111 – 124.
- Ahuja, S., Modi, S. (2016). Employee work engagement : A multidimensional state art review. *International Journal of Marketing and Technology*, 5 (3), 51 - 69.
- Ahuja, S., Modi, S. (2016). Employee work engagement : A multidimensional state art review. *International Journal of Marketing and Technology*, 5 (3), 51 - 69.
- 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>
- Barker, R. T., & Gower, K. (2010). Strategic application of storytelling in organizations: Toward effective communication in a diverse world. *Journal of Business Communication*, 47(3), 295–312. <https://doi.org/10.1177/0021943610369782>
- Borghoff, B. (2018). Entrepreneurial Storytelling in Organizational DiscourseLe récit « entrepreneurial » dans le discours organisationnel. *Ilcea*, (31). <https://doi.org/10.4000/ilcea.4700>
- Clarke, S. S. A. (2019). Employee motivation and working innovatively: The quality of management factor. *Research for Development*, (February). Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/331152613>
- Elnaga, A., & Imran, A. (2018). The effect of training on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(4), 6–13. <https://doi.org/10.31104/jsab.v2i2.49>
- Elvina, S., & Chao, L. Z. (2019). A Study on the relationship between employee motivation and work performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(3), 59–68. <https://doi.org/10.9790/487X-2103025968>
- Falola, H. O., Osibanjo, a O., & Ojo, S. I. (2014). Effectiveness of training and development on employees ' Performance and organisation competitiveness in the nigerian banking industry. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov Series V: Economic Sciences*, 7(56), 161–170.
- Falola, H. O., Osibanjo, a O., & Ojo, S. I. (2014). Effectiveness of Training and Development on Employees ' Performance and Organisation Competitiveness in the Nigerian Banking

Industry. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov Series V: Economic Sciences*, 7(56), 161–170.

Ghaffari, S., Shah, I.M., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J.R. (2017). The influence of motivation on job performance : A case study of Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11, 92 – 99.

Ghaffari, S., Shah, I.M., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J.R. (2017). The influence of motivation on job performance : A case study of Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11, 92 – 99.

Gill, R. (2009). *Building Employee Engagement and Reputation through Storytelling*. (July), 1057–1075.

Gill, R. (2009). *Building Employee Engagement and Reputation through Storytelling*. (July), 1057–1075.

Gupta, M., Acharya, A., & Gupta, R. (2015). Impact of work engagement on performance in indian higher education system. *Review of European Studies*, 7(3), 192–201. <https://doi.org/10.5539/res.v7n3p192>

Hanaysha, J. (2016). Improving employee productivity through work engagement: Evidence from higher education sector. *Management Science Letters*, (January), 61–70. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2015.11.006>

Hyland, K. (2018). Narrative, Identity and Academic Storytelling Narrations, identités et récits académiques. *Ilcea*, (31). <https://doi.org/10.4000/ilcea.4677>

Jalaja., Padashetty. (2018). Employee experience in building employee engagement : An employee perspective. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 8 (3), 17 – 28.

Kaliannan, M., & Adjovu, S. N. (2015). Effective Employee Engagement and Organizational Success: A Case Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 161–168. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.350>

Kim, W., Han, S. J., & Park, J. (2019). Is the role of work engagement essential to employee performance or “nice to have”? *Sustainability (Switzerland)*, 11(4), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su11041050>

- Kuok, A.C.H., Taormina, R.J (2017). Work engagement : Evolution of the concept and a new inventory. *Psychological Thought*, 10, 262 – 287.
- Kuok, A.C.H., Taormina, R.J (2017). Work engagement : Evolution of the concept and a new inventory. *Psychological Thought*, 10, 262 – 287.
- Lee, L. P., Liu, H. W., Shi, D. M., Khoo, C. S. G., & Pang, N. (2014). Developing a framework for analyzing organizational stories. *Libres*, 24(1), 34–49.
- Lorincová, S., Štarchoň, P., Weberová, D., Hitka, M., & Lipoldová, M. (2019). Employee motivation as a tool to achieve sustainability of business processes. *Sustainability (Switzerland)*, 11(13), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su11133509>
- Mendonca, V. (2016). Application of Storytelling in Organizations : A Review of Latest Literature with Implications for India. <https://doi.org/10.17010/pijom/2015/v8i6/70730>
- Mendonca, V. (2016). Application of Storytelling in Organizations: A Review of Latest Literature with Implications for India. <https://doi.org/10.17010/pijom/2015/v8i6/70730>
- Mucundorfeanu, M. (2018). The key role of storytelling in the branding process. *Journal of Media Research*, 11, 42 – 54.
- Mucundorfeanu, M. (2018). The key role of storytelling in the branding process. *Journal of Media Research*, 11, 42 – 54.
- Oncioiu, I., Petrescu, M., Duică, M. C., & Croitoru, G. (2018). The impact of employee motivation on romanian organizational performance. *Information Resources Management Journal*, 31(4), 59–74. <https://doi.org/10.4018/IRMJ.2018100104>
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective Employee Engagement in the Workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1), 50–67. <https://doi.org/10.5590/IJAMT.2017.16.1.04>
- Putra, E. D., Cho, S., & Liu, J. (2017). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry : Test of motivation crowding theory. (April). <https://doi.org/10.1177/1467358415613393>
- Putra, E. D., Cho, S., & Liu, J. (2017). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry : Test of motivation crowding theory. (April). <https://doi.org/10.1177/1467358415613393>

- Rhodes, C., & Brown, A.D. (2015). Narrative organizations, and research. *International Journal of Management Review*, 7 (3), 167 - 188.
- Sasidaran, S. (2018). Impact of Training on Employee Performance : A Case Study of Private Organization in Sri Lanka. *IOSR Journal of Business and Management*, 4(6), 646–661.
- Schaufeli, W. B. (2014). *Work Engagement . What Do We Know and Where Do We Go ? Work Engagement in Everyday Life , Business , and Academia Work Engagement . What Do We Know and Where Do We Go ?.*
- Schaufeli, W. B. (2014). *Work Engagement . What Do We Know and Where Do We Go ? Work Engagement in Everyday Life , Business , and Academia Work Engagement . What Do We Know and Where Do We Go ?.*
- Shafiq, S. & Muhammad, H.S. (2018). The Effect Of Training And Development On Employee Performance In Private Company, Malaysia. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.33047.68005>.
- Shafiq, S. & Muhammad, H.S. (2018). The Effect Of Training And Development On Employee Performance In Private Company, Malaysia. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.33047.68005>.
- Singarimbun., Masri., & Sofian Effendi. (2001). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tech Republic. (2000). *How to increase retention through storytelling*. Retrieved June 23, 2019, from <https://www.techrepublic.com/article/how-to-increase-retention-through-storytelling/>.
- Training Magazine. (December, 2018). *2018 Training Industry Report*. Retrieved June 23, 2019, from <https://trainingmag.com/trgmag-article/2018-training-industry-report/>.
- Zahid, H.B. (2011). Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India. *Indian Journal of Applied Research*, 3(6), 292–293. <https://doi.org/10.15373/2249555x/june2013/97>