

**Public Policy:
Jurnal Aplikasi
Kebijakan Publik dan Bisnis**



LPPM STIA Said Perintah

Volume 5, No. 1, Maret 2024

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Received; 2023 - 11 - 03

Accepted; 2024 - 02 - 06

Published; 2024 - 02 - 09



The editorial board holds publication rights for articles under a CC BY SA license, allowing distribution without separate permission if credited. Published articles are openly accessible for research, with no liability for other copyright violations (<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj/kebijakanhakcipta>).



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

**Peran On the Job Training
dan Psychological Ownership
terhadap Employee
Engagement dengan Kinship
sebagai Pemediasi**

**Darwin Yopie Kefi¹⁾
Marianus Hendrilensio Sanga²⁾
Patrisius Seran³⁾**

**1,2,3 Politeknik Negeri Kupang, Kupang,
Nusa Tenggara Timur, Indonesia
yopiedarwin1@gmail.com**

Abstract

The study aims to investigate on-the-job training and psychological ownership in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in ApasA, Kupang City, NTT. It employs a quantitative approach using questionnaires for data collection. Probability sampling method was used with a sample size of 42 individuals. Data analysis utilized Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) through Smart PLS version 3 software. Results show that on-the-job training does not significantly influence employee engagement, but psychological ownership positively impacts it. Kinship does not mediate the relationship between training or psychological ownership and employee engagement. These findings can help MSME management design more efficient human resource development strategies.

Keywords : *On the Job Training, Psychological Ownership, Employee Engagement, Kinship*

Pendahuluan

Kehadiran Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) sebagai pilar penting dalam menopang perekonomian nasional menunjukkan bahwa UMKM harus diperhatikan dan didukung oleh seluruh elemen lapisan masyarakat. Kunci berkembangnya suatu UMKM tidak terlepas dari faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi UMKM antara lain: Kondisi ekonomi secara keseluruhan, seperti; pertumbuhan ekonomi, inflasi, suku bunga dan tingkat pengangguran, kebijakan pemerintah, akses ke sumber daya keuangan, infrastruktur dan teknologi, pasar dan persaingan serta faktor sosial dan budaya. Selain itu menurut Kahn, (1990) bahwa faktor internal yang mempengaruhi pertumbuhan UMKM antara lain; kepemimpinan dan manajemen, pengelolaan keuangan, sumber daya manusia, produk, pemasaran, efisiensi operasional, inovasi dan budaya organisasi. Beberapa faktor tersebut jika tidak dapat diatasi, dapat menyebabkan sulitnya UMKM bertumbuh dan bersaing di pasar. Sementara itu, Fakhri et al., (2020) menyatakan bahwa faktor yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan UMKM adalah faktor internal seperti pemasaran, akses permodalan, kemampuan berwirausaha, Sumberdaya Manusia (SDM), pengetahuan keuangan dan rencana bisnis.

Salah satu faktor yang berpengaruh kualitas SDM adalah pelatihan (*training*). Penelitian Nagori, (2022) menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan peserta terkait *meaningful work* dan *work engagement*. Pelatihan *meaningful work* yang diberikan, efektif dalam mengubah pandangan atau pengetahuan peserta. Akan tetapi pelatihan tidak akan efektif jika karyawan yang dilatih tidak memiliki sikap *psychological ownership*, yakni keterikatan secara psikologi seorang karyawan terhadap organisasi, seorang karyawan harus merasa memiliki pada perusahaan tersebut. Hasil kajian empiris oleh Ika Surya Widia & Retno Purwani Setyaningrum, (2023) menunjukkan bahwa praktik pelatihan dipandang berkontribusi terhadap keterikatan karyawan di lingkungan kerjanya. Beberapa teori mengungkapkan bahwa jika seorang karyawan memiliki sikap *psychological ownership* yang tinggi maka akan berdampak positif terhadap *employee engagement*. Meningkatnya *psychological ownership* terhadap *employee engagement* dari seorang karyawan dipengaruhi oleh hubungan *kinship* (hubungan perkawinan/kekerabatan). Penelitian terdahulu oleh H. Febriansyah, (2020) menunjukkan bahwa kinerja UMKM tidak akan maksimal jika menerapkan manajemen berbasis keluarga/kerabat (*kinship*).

Penelitian ini dilakukan pada para pelaku UMKM di Kota Kupang yang tergabung dalam komunitas UMKM ApasA, yang beralamat di Jl. Frans Seda Kelurahan Oesapa

Barat, Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang. Adapun permasalahan yang akan dianalisis adalah bagaimana peran *on the job training* dan *psychological ownership* terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh *kinship*. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis hubungan antara *on the job training* dan *psychological ownership* terhadap *employee engagement*; 2) Menganalisis peran *kinship* dalam pemediasi hubungan *on the job training* dan *psychological ownership* terhadap *employee engagement*. Secara teori, temuan dalam penelitian ini nantinya akan berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia. Selanjutnya secara praktis, masih sangat sedikit dan terbatas penelitian yang melibatkan variabel *psychological ownership* sehingga dapat menjadi masukan bagi manajer UMKM ApasA. Kebaharuan penelitian ini yaitu bahwa penelitian-penelitian sebelumnya belum ditemukan adanya hubungan secara langsung antara pengaruh *on the job training* dan *psychological ownership* terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh *kinship*.

Tinjauan Pustaka

Employee Engagement

Kahn, (1990) memperkenalkan konsep *employee engagement* sebagai situasi dimana seorang karyawan berupaya untuk terhubung dengan perusahaan, sehingga keterlibatannya dalam pekerjaan tidak hanya bersifat fisik tetapi juga emosional. Seorang karyawan yang sangat terlibat dengan perusahaan akan bekerja dengan penuh dedikasi dalam organisasi tersebut. Hal ini menjadi nilai positif dan keuntungan tersendiri bagi perusahaan. Keuntungan besar akan diperoleh oleh perusahaan apabila memiliki banyak karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi (Fakhri et al., 2020). Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi biasanya memiliki semangat, energi, loyalitas yang tinggi, komitmen dan kebanggaan yang tinggi terhadap suatu perusahaan (H. Febriansyah, 2020). Karena itu, *employee engagement* merupakan faktor penting bagi kesuksesan suatu perusahaan dan dapat memberikan *competitive advantage* bagi organisasi/perusahaan. Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam *employee engagement* antara lain; komitmen, motivasi, sikap positif, produktif, inisiatif dan dapat bekerja sama dalam tim.

Employee engagement dalam lingkup UMKM juga merujuk pada tingkat keterlibatan, komitmen, dan ikatan emosional antara karyawan atau pemilik usaha dengan UMKM tersebut. Walaupun UMKM memiliki jumlah karyawan yang jauh lebih sedikit dari pada perusahaan besar, *employee engagement* tetap memegang peran penting dalam kesuksesan UMKM. Nagori, (2022) menjelaskan bahwa lebih mudah bagi

para pemimpin untuk terlibat dalam mendorong dan mengukur tindakan yang direncanakan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Kekhasan *employee engagement* dalam UMKM menurut Nagori yakni pendekatan keluarga, ikatan yang lebih personal antara pemilik usaha dan karyawan serta fleksibilitas dan keseimbangan kerja yang ditandai dengan keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi mereka. Jika hal ini mampu dilakukan dengan baik maka karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. *Employee Engagement* dalam penelitian ini digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan di suatu perusahaan merasa terikat dan atau terlibat baik didalam pekerjaan harian mereka.

On the Job Training

Menurut Permatasari & Harmon, (2018) bahwa teknik-teknik pelatihan dibedakan menjadi; pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan pelatihan diluar tempat kerja (*off the job training*). Pelatihan di tempat kerja yang dimaksud adalah bilamana seseorang memperoleh pengetahuan tentang pekerjaan dengan mengaplikasikannya secara langsung dalam situasi pekerjaan aktual. Sementara itu, pelatihan diluar tempat kerja dimana peserta pelatihan belajar dan mengembangkan keterampilan mereka di luar lingkungan kerja utama mereka (Rahmi & Suryalena, 2017). Selain itu, *on the job training* ternyata mampu meningkatkan kesadaran karyawan bahwa keterlibatan mereka dalam kerja dapat menopang kemajuan perusahaan (Permatasari & Harmon, 2018). Fakhri et al., (2020) menjelaskan bahwa karyawan yang memperoleh *on the job training* merasa lebih semangat dan loyal terhadap kerjaan. Mereka bekerja tanpa ada tekanan dan paksaan. Karena itu, *on the job training* dibutuhkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya sehingga ia merasa menjadi bagian dari tempat kerjanya atau UMKM. Semangat kerja yang tinggi ini berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan produktivitas mereka (Martono & Aspiyah, 2016). Berdasarkan pemaparan diatas maka rumusan pernyataan hipotesa yang diajukan untuk selanjutnya diuji lebih lanjut adalah sebagai berikut;

H₁; *On the job training* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada UMKM APASA.

Psychological Ownership

Psychological ownership tetap menjadi sumber daya pribadi yang kuat yang tidak hanya membantu individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan, tetapi juga memungkinkan organisasi untuk menciptakan pengalaman psikologis positif di lingkungan kerja (Olckers & van Zyl, 2016). *Psychological ownership* mempresentasikan

keterikatan karyawan secara psikologis terhadap organisasi, terutama dalam bentuk rasa memiliki (milikku, milik kita) terhadap organisasi. Kepemilikan terhadap suatu objek dapat berimplikasi kuat terhadap psikologi seseorang. Objek tersebut dapat berwujud mainan, rumah, tanah dan orang lain, dan tidak berwujud berupa karya, gagasan dan kreasi seseorang. Olckers & van Zyl, (2016) menyatakan bahwa dalam konteks industri jasa, pengalaman ikatan personal bisa bervariasi mulai dari mengambil alih proyek kerja hingga identifikasi pribadi dengan peran terkait pekerjaan (misalnya, menjadi pemimpin rapat).

Menurut Madison et al., (2021) dalam kaitannya dengan individu, *psychological ownership* memiliki luaran berupa sikap dan perilaku individu terhadap tempat kerja mereka. Perilaku sikap yang ditunjukkan dalam lingkungan kerja dapat inisiatif dan antusias karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari lamanya kerja para karyawan pada suatu organisasi. Semakin banyak karyawan yang *resign* menunjukkan bahwa lemahnya *psychological ownership* terhadap karyawan di tempat tersebut. Demikian juga dengan perilaku. *Psychological ownership* dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bertindak *extremely relevant to extra-role behaviors, go beyond what is required of them in their job description*. Kedua luaran ini berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan. Berdasarkan pemaparan diatas maka rumusan pernyataan hipotesa yang diajukan untuk selanjutnya diuji lebih lanjut adalah sebagai berikut;
H₂: *Psychological ownership* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada UMKM ApasA.

Kinship

Kinship atau kekerabatan telah menjadi suatu karakteristik demografi baru identitas sosial. Beberapa studi telah mengkaji identitas sosial berbasis demografi ini, seperti yang dikategorikan berdasarkan ras, usia, gender, etnis dan disabilitas serta dampaknya dalam organisasi. Madison et al., (2021) menemukan bahwa ikatan keluarga berdasarkan hubungan darah, hubungan saudara dan gender berpengaruh terhadap perilaku kepemimpinan altruistik yang tinggi dalam organisasi. Penelitian ini dilakukan terhadap para karyawan yang masih memiliki hubungan kinship dengan para CEO di tempat kerjanya. Hasilnya adalah para karyawan merasa bertanggung jawab untuk memajukan perusahaan tempat dia bekerja karena 'relasi khusus' dengan pimpinan. Temuan ini juga menegaskan penelitian terdahulu oleh Goldberg et al., (2010) bahwa karyawan yang memiliki identitas diri yang kuat, sikap positif, dan keinginan untuk saling mendukung dalam kelompoknya menjadi semakin lebih kuat sedangkan karyawan yang memiliki perbedaan demografi cenderung merasa terancam dalam lingkungan kerja

mereka. Sebagai contoh, perbedaan ras antara atasan dan karyawan dapat memicu kecemasan di tempat kerja dan persepsi ketidakadilan bagi karyawan; perbedaan disabilitas antara atasan dan karyawan terkait dengan penurunan kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota dan perbedaan usia antara atasan dan karyawan dapat menyebabkan emosi negatif di tempat kerja dan penurunan kinerja organisasi (Kunze & Menges, 2017).

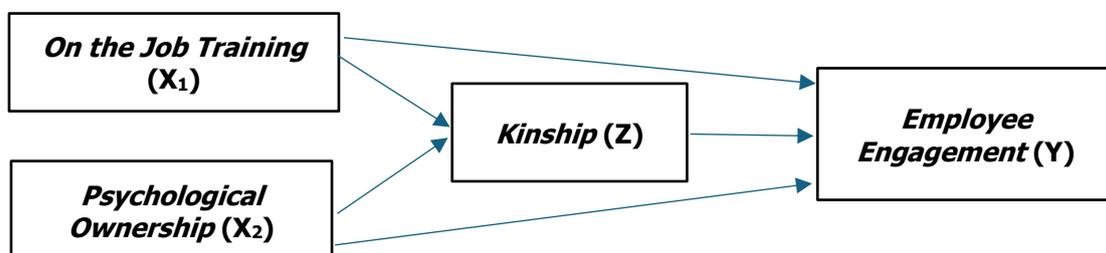
Dalam konteks di Indonesia, pemilihan karyawan UMKM sangat dipengaruhi oleh *kinship*. Meski demikian, hasil penelitian Hendratmoko, (2023) secara tak langsung menunjukkan bahwa faktor kekerabatan berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja suatu UMKM. Kesamaan identitas ini dapat mendorong adanya relasi khusus yang mampu mempengaruhi kedekatan perihal mendapatkan *training* atau menimbulkan *psychological ownership*. *Kinship* dalam penelitian ini meliputi kekerabatan atas dasar hubungan darah, hubungan perkawinan, maupun hubungan ras dan etnis.

Berdasarkan pemaparan diatas maka rumusan pernyataan hipotesa yang diajukan untuk selanjutnya diuji lebih lanjut adalah sebagai berikut;

- H₃. *Kinship* memediasi hubungan antara *on the job training* dan *employee engagement* sehingga efek positif *on the job training* terhadap *employee engagement* akan lebih kuat pada UMKM ApasA.
- H₄. *Kinship* mampu memediasi hubungan antara *psychological ownership* dan *employee engagement* sehingga *psychological ownership* berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Berdasarkan teori dan literatur diatas, maka kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat seperti pada gambar dibawah ini:

Kerangka Berpikir



Metode Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan pemilik UMKM yang tergabung dalam kelompok UMKM ApasA. Jumlah Populasi anggota UMKM ApasA adalah 42 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* yakni memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan dan pemilik UMKM sedangkan data sekunder berupa data yang diperoleh dari dokumen lain terkait kelompok UMKM.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling (SEM)*. SEM adalah teknik statistik multivariat yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dengan analisis regresi (korelasi) dengan tujuan untuk menguji hubungan-hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antara indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk. Secara umum, analisis SEM dibagi kedalam dua bagian utama yakni; *measurement model* dan *structural model*. Dalam melakukan analisis ini, peneliti menggunakan *smartPLS* sebagai alat bantu dalam pengolahan data kuantitatif/statistik.

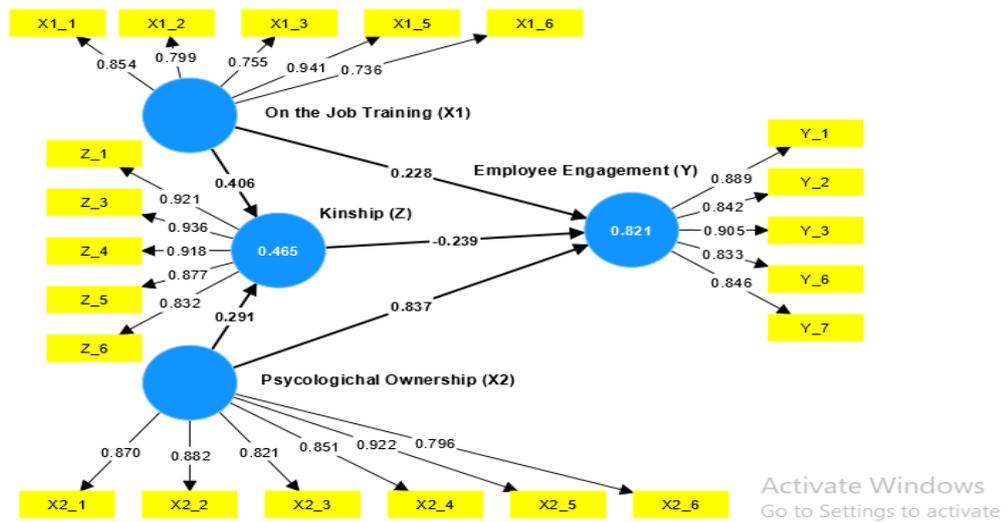
Hasil dan Pembahasan

Model Pengukuran Reflektif

Uji Reliabilitas

Model ini dikatakan baik jika kehandalan indikator dari setiap variabel penelitian memiliki nilai *indicator loading* $\geq 0,7$ dan $< 0,95$. (Ringle et al., 2023). Berdasarkan hasil tes algoritma PLS ditemukan bahwa terdapat dua indikator pada variabel (Y) yakni Y_4 dan Y_5; satu indikator pada variabel (X₁) yakni X_{1_4} dan variabel (Z) yakni Z_2 dinyatakan tidak reliabel. Indikator-indikator tersebut dikeluarkan dan dilakukan pengujian Kembali. Hasil pengujian Kembali ditunjukkan pada gambar dibawah ini.

Loading Factor



Sumber; Hasil pengolahan data, (2023)

Uji Validitas

Dalam pengujian validitas konvergen, nilai AVE > 0,5 (Hair et al., 2011). Nilai AVE hasil penelitian ditampilkan pada tabel dibawah ini.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai AVE
Employee Engagement	0,746
On the Job Training	0,673
Psychological Ownership	0,736
Kinship	0,806

Sumber; Hasil pengolahan data, (2023)

Uji Diskriminan

Setelah dinyatakan berhasil melewati uji reliabilitas dan uji validitas, model ini harus melakukan uji diskriminan menggunakan rasio *Heterotrait-Monotrait* (HTMT). Menurut Ringle et al., (2023) bahwa uji diskriminan menggunakan *Heterotrait-Monotrait* lebih akurat dibandingkan *Fornell-Larcker*. Konstruk dalam model dinyatakan lulus uji diskriminan jika nilai HTMT < 0,85 atau 0,9. Gambar dibawah ini menampilkan hasil uji diskriminan.

Hasil *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Konstruk	HTMT
Kinship (Z) <-> Employee Engagement (Y)	0,473
On the Job Training (X1) <-> Employee Engagement (Y)	0,898
On the Job Training (X1) <-> Kinship (Z)	0,713
Psychological Ownership (X2) <-> Employee Engagement (Y)	0,889
Psychological Ownership (X2) <-> Kinship (Z)	0,678
Psychological Ownership (X2) <-> On the Job Training (X1)	0,900

Sumber; Hasil pengolahan data, (2023)

Berdasarkan tabel diatas, semua nilai rasio HTMT tiap konstruk memiliki nilai HTMT < 0,9. Ini menunjukkan bahwa semua konstruk dinyatakan valid secara validitas diskriminan oleh perhitungan HTMT.

Model Pengukuran Formatif

Model pengukuran formatif yang diamati dari model ini adalah nilai koefisien diterminasi (R^2), Statistik *Goodness-of-Fit* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai koefisien diterminasi (R^2) model ditampilkan seperti pada tabel 3 dibawah ini.

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R-Square
<i>Employee Engagement</i>	0,821
<i>Kinship</i>	0,465

Sumber; Hasil pengolahan data, (2023)

Berdasarkan tabel diatas, variabel *employee engagement* mampu dipengaruhi oleh variabel *on the job training* dan *psychological ownership* sebesar 82,1% sedangkan 17,9% oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sementara itu, variabel *on the job training* dan *psychological ownership* mempengaruhi *kinship* sebesar 46,5% sementara 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil ini maka variabel *employee engagement* dan *kinship* dalam model struktural berturut-turut adalah kuat dan sedang.

Goodness-of-fit digunakan untuk melakukan validasi model dan data dimana nilai yang digunakan adalah *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). Menurut Ringle et al., (2023), nilai SRMR kurang dari 0,08 dapat mengindikasikan bahwa model memiliki *goodness-of-fit* yang baik. Berdasarkan model fit diperoleh nilai SRMR sebesar 0,078. Hal ini mengindikasikan bahwa antara data dan model yang dibangun memiliki kesesuaian yang baik.

Variance Inflation Factor (VIF) digunakan untuk mengukur tingkat multikolinearitas ini memengaruhi ketidakpastian dalam estimasi parameter regresi. Nilai VIF berkisar dari 1 (tidak ada multikolinearitas) hingga tak terbatas (multikolinearitas yang sangat tinggi). Menurut Ringle et al., (2023), nilai VIF diatas 5 atau 10 dianggap mengindikasikan adanya multikolinearitas yang signifikan.

Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

	VIF
$X_1 \rightarrow Y$	4,387
$X_1 \rightarrow Z$	4,079
$X_2 \rightarrow Y$	4,238
$X_2 \rightarrow Z$	3,079
$Z \rightarrow Y$	0,465

Sumber; Hasil pengolahan data, (2023)

Model Struktural

Model struktural pengujian hipotesis pada variabel penelitian dilihat pada koefisien jalur berdasarkan T Statistik dan nilai p. Menurut Hair et al., (2011) bila nilai T-statistik > 1,96 maka dapat dikatakan bahwa koefisien jalur berpengaruh signifikan.

Koefisien Jalur

	Sampel asli (O)	Sampel Rata-rata (M)	Standar Deviasi	T Statistik*)
X ₁ -> Y	0,228	0,249	0,233	0,980
X ₂ -> Y	0,837	0,821	0,183	4,563
X ₁ -> Z -> Y	-0,097	-0,116	0,126	0,440
X ₂ -> Z -> Y	-0,070	-0,063	0,102	0,496

*) T statistik pada level signifikansi 0,05

Berdasarkan tabel diatas, jalur X₁->Y tidak signifikan (0,980 < 1,96) sehingga hipotesis H₁, ditolak; jalur X₂->Y signifikan (4,563 > 1,93) sehingga hipotesis, H₂ diterima; jalur X₁->Z->Y tidak signifikan (0,440) sehingga hipotesis H₃ ditolak; jalur X₂->Z->Y tidak signifikan (0,496 < 1,96) sehingga hipotesis, H₄ ditolak.

Pembahasan

Hubungan antara *on the Job Training* dan *Employee Engagement* pada UMKM ApasA

Berdasarkan koefisien jalur maka ditemukan bahwa *on the job training* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada UMKM ApasA. Hasil ini bertentangan dengan penelitian terdahulu Fakhri et al., (2020) dan Martono & Aspiyah, (2016) yang menyatakan bahwa karyawan yang memperoleh *on the job training* lebih termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas mereka dengan optimal. Menurut Vasanthi & Basariya, (2019) beberapa hal yang dapat menyebabkan *on the job training* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* yakni kualitas pelatihan dan keterbatasan SDM. Orang yang melatih (*trainer*) harus memiliki kecakapan yang memadai, dia harus mampu menyeimbangkan antara kerja dan *transfer knowledge* pada orang yang dilatih (*trainee*). Jika organisasi tidak banyak memiliki karyawan yang kompeten maka karyawan yang ditunjuk sebagai *trainer* akan mengalami kesulitan untuk melakukan hal tersebut sehingga dapat berdampak terhadap kualitas pelatihan yang diberikan.

Faktor lain yang turut berdampak pada tidak berpengaruhnya *on the job training* terhadap *employee engagement* adalah kualitas gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, ekspektasi yang berbeda dan variabilitas dalam keterlibatan karyawan. Jika

manajemen tidak mendukung pelatihan atau tidak memberikan pengakuan atas peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan, maka karyawan mungkin tidak merasa dihargai. Selain itu, budaya organisasi yang negatif atau kurang mendukung dapat meredam dampak positif dari pelatihan. Karyawan dalam UMKM mungkin memiliki harapan yang berbeda tentang pelatihan dan pengembangan. Mereka mungkin lebih fokus pada stabilitas pekerjaan, kompensasi atau aspek-aspek lain yang memengaruhi kepuasan kerja mereka daripada pelatihan. Setiap karyawan memiliki tingkat keterlibatan yang berbeda terhadap pekerjaan mereka dan faktor-faktor lain diluar pelatihan juga dapat memengaruhi keterlibatan mereka. Beberapa karyawan mungkin sudah sangat terlibat sejak awal, sementara yang lain mungkin memerlukan faktor-faktor lain seperti pengakuan, kompensasi yang adil atau perbaikan dalam manajemen untuk meningkatkan keterlibatan mereka.

Hubungan antara *Psychological Ownership* dan *Employee Engagement* pada UMKM ApasA

Psychological ownership berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* para karyawan di UMKM ApasA. Para karyawan memiliki semangat dan antusias dalam pekerjaan karena dipengaruhi oleh rasa memiliki. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu Olckers & van Zyl, (2016) dan Olckers et al., (2017). Jika *psychological ownership* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, maka meningkatkan tingkat *psychological ownership* diantara karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan organisasi. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Kepemilikan psikologis yang kuat dapat membantu membentuk budaya organisasi yang lebih positif. Karyawan yang merasa memiliki akan lebih cenderung untuk berkontribusi secara aktif, berbagi ide dan berkolaborasi dengan rekan kerja mereka yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan inovatif.

Komunitas UMKM ApasA dapat lebih focus dalam upaya membangun dan memelihara *psychological ownership* di kalangan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan pendekatan individual dan inisiatif budaya untuk meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang memiliki *sense of belonging* terhadap pekerjaan dan organisasi cenderung lebih produktif karena mereka merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan. Hal ini dapat berdampak positif pada hasil kinerja komunitas UMKM ApasA.

Hubungan antara *Kinship, on the Job Training* dan *Employee Engagement* pada UMKM ApasA

Kinship tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan *on the job training* terhadap *employee engagement* pada pelaku UMKM ApasA. Hal ini berarti bahwa efektivitas *on the job training* tidak bergantung pada hubungan kekeluargaan antara karyawan. Dalam hal ini, pelatihan di tempat kerja memiliki pengaruh yang serupa terhadap keterlibatan karyawan, terlepas dari apakah karyawan memiliki ikatan keluarga dengan rekan kerja atau tidak. Komunitas UMKM ApasA dapat melanjutkan pendekatan pelatihan yang merata kepada semua karyawan tanpa perlu memberikan perhatian khusus kepada hubungan keluarga antara mereka. Hal ini dapat membantu dalam menyusun strategi pelatihan yang lebih efisien dan sederhana.

Komunitas UMKM ApasA dapat lebih pada faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi *employee engagement*, seperti kualitas pelatihan, komunikasi organisasi, kepemimpinan dan budaya kerja. Karena itu, manajemen dapat mencari metode yang sesuai untuk memperbaiki efektivitas faktor-faktor ini dalam meningkatkan keterlibatan karyawan secara keseluruhan. Hasil ini bisa menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya. Meskipun *kinship* tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara pelatihan di tempat kerja dan keterlibatan karyawan, faktor lain seperti komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya kerja dapat dipertimbangkan dalam memediasi hubungan pelatihan di tempat kerja terhadap keterlibatan karyawan UMKM ApasA

Hubungan *Kinship, Psychological Ownership* dan *Employee Engagement* pada UMKM ApasA

Kinship tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara *psychological ownership* terhadap *employee engagement*. Ini menunjukkan bahwa dampak *psychological ownership* terhadap *employee engagement* tidak tergantung pada hubungan keluarga antara karyawan maupun antara karyawan dan atasan. Dalam hal ini, kepemilikan psikologis yang kuat atau rendah memiliki pengaruh yang serupa terhadap tingkat keterlibatan karyawan, terlepas dari apakah ada hubungan keluarga di antara mereka atau tidak.

Komunitas UMKM ApasA dapat melanjutkan pendekatan yang merata dalam membangun *psychological ownership* diantara karyawan, tanpa perlu mempertimbangkan hubungan keluarga. Hal ini dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen dalam menyusun strategi pengembangan kepemilikan psikologis yang lebih sederhana dan terfokus. Manajemen dapat lebih memfokuskan perhatian pada faktor-

faktor lain yang dapat memengaruhi *employee engagement*, seperti budaya organisasi, komunikasi, pengakuan atas prestasi dan kebijakan insentif. Hal ini memungkinkan pihak manajemen untuk meningkatkan keterlibatan karyawan secara keseluruhan tanpa memperhatikan hubungan keluarga. Hasil ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut. Meskipun *kinship* tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara *psychological ownership* dan *employee engagement*, beberapa faktor lain seperti yang disebutkan diatas dapat dipertimbangkan untuk melihat pengaruh mediasi *on the job training* terhadap *employee engagement*.

Literatur tentang *kinship* dalam OCB masih tergolong terbatas. Beberapa sumber yang dijadikan referensi tidak secara langsung menuliskan hubungan yang ditangkap antara *on the job training*, *psychological ownership* terhadap *employee engagement*. Karena itu, hasil studi ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengamati *kinship* di tempat kerja.

Penutup

Berdasarkan analisis menggunakan SEM ditemukan bahwa *on the job training* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Pelatihan memiliki potensi untuk meningkatkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaan mereka, terutama terkait dengan konsep *meaningful work* dan *work engagement*. Namun, pelatihan hanya efektif jika karyawan memiliki sikap *psychological ownership* terhadap organisasi. *Kinship* yang diduga dapat memperkuat hubungan pelatihan di tempat kerja terhadap *employee engagement* ternyata juga tidak berpengaruh. Karena itu, variabel mediasi lainnya seperti kualitas pelatihan, komunikasi organisasi, kepemimpinan, dan budaya kerja dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.

Di sisi lain, *psychological ownership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Pengaruh signifikan ini mengacu pada keterikatan psikologis seorang karyawan terhadap organisasi. Semakin tinggi tingkat *psychological ownership* karyawan terhadap perusahaan/organisasi maka semakin tinggi pula *employee engagement* karyawan di tempat kerja. Hal ini sekaligus mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat *psychological ownership* yang tinggi cenderung lebih terlibat aktif dan berkontribusi terhadap perkembangan usaha komunitas UMKM ApasA. Sementara itu, variabel *kinship* tidak memediasi hubungan antara pelatihan di tempat kerja dan *employee engagement*, serta tidak memediasi hubungan antara *psychological ownership* dan *employee engagement*. Hal ini berarti bahwa efek pelatihan dan

psychological ownership pada keterlibatan karyawan tidak bergantung pada hubungan keluarga di antara mereka.

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi para manajer yang tergabung dalam komunitas UMKM ApasA untuk mempertimbangkan bagaimana meningkatkan *psychological ownership* dan *employee engagement* di antara karyawan mereka. Selain itu, mereka dapat fokus pada faktor-faktor lain yang memengaruhi keterlibatan karyawan, seperti budaya organisasi, komunikasi, dan pengakuan atas prestasi. Selanjutnya atas segala keterbatasan variabel, instrumen/alat pengukuran, representasi sampel yang diidentifikasi dalam penelitian ini maka penulis merekomendasikan untuk pengembangan lebih lanjut dalam penelitian serupa.

Daftar Pustaka

- Fakhri, R. F., Indi, D., & Mas'ud, F. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan). *Diponegoro Journal of Economics*, 9, 59–78. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>
- Goldberg, C. B., Riordan, C., & Schaffer, B. S. (2010). Does Social Identity Theory Underlie Relational Demography? A Test of the Moderating Effects of Uncertainty Reduction and Status Enhancement on Similarity Effects. *Human Relations*, 63(7), 903–926. <https://doi.org/10.1177/0018726709347158>
- H. Febriansyah, P. H. G. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada Media. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/171003/slug/tujuh-dimensi-employee-engagement.html>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed A Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hendratmoko, H. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja UMKM di Indonesia. In *Jurnal Orientasi Bisnis dan Entrepreneurship (JOBS)* (Vol. 2, Nomor 1, hal. 50–65). <https://doi.org/10.33476/jobs.v2i1.1782>
- Ika Surya Widia, Retno Purwani Setyaningrum, (2023). Pengaruh Job Training dan Career Development Terhadap Work Engagement Dimediasi Innovative Work Behavior pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi DKI Jakarta, *JAMBURA; Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/19477>

- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kunze, F., & Menges, J. I. (2017). Younger Supervisors, Older Subordinates: An Organizational-Level Study of age Differences, Emotions, and Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 461–486. <https://doi.org/10.1002/job.2129>
- Madison, K., Eddleston, K. A., Kellermanns, F. W., & Powell, G. N. (2021). Kinship and Gender in Family Firms: New Insights Into Employees' Organizational Citizenship Behavior. *Family Business Review*, 34(3), 270–295. <https://doi.org/10.1177/08944865211008062>
- Martono, & Aspiyah. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/12712>
- Nagori, R. (2022). Improving Employee Engagement in Small and Medium Enterprises. In K. Biginas, S. Sindakis, A. Koumproglou, V. Sarantinos, & P. Wyer (Ed.), *Small Business Management and Control of the Uncertain External Environment* (hal. 151–177). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-83909-624-220211010>
- Olckers, C., & van Zyl, L. (2016). The Relationship Between Employment Equity Perceptions and Psychological Ownership in a South African Mining House: The Role of Ethnicity. *Social Indicators Research*, 127(2), 887–901. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0972-z>
- Olckers, C., van Zyl, L., & van der Vaart, L. (2017). Theoretical orientations and practical applications of psychological ownership. In *Theoretical Orientations and Practical Applications of Psychological Ownership*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-70247-6>
- Permatasari, I. W., & Harmon, H. (2018). Pengaruh on the Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 4(2), 19. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1183>
- Rahmi, H., & Suryalena. (2017). Pengaruh on the Job Training dan off the Job Training terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Kantor PTPN V Unit Kebun Lubuk dalam Kabupaten Siak). *Jom Fisip*, 4(2), 1–12. <https://media.neliti.com/media/publications/206576-pengaruh-on-the-job->

training-dan-off-the.pdf

Ringle, C. M., Sarstedt, M., Sinkovics, N., & Sinkovics, R. R. (2023). A Perspective on Using Partial Least Squares Structural Equation Modelling in Data Articles. *Data in Brief*, 48, 109074. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.dib.2023.109074>

Vasanthi, S., & Basariya, S. R. (2019). Pros and Cons of on the Job Training Versus off the Job Training. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 671–674. https://www.researchgate.net/publication/343392046_Pros_and_Cons_of_On_the_Job_training_versus_Off_the_Job_Training