

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap individu atau institusi membutuhkan visi dan misi dalam meraih tujuan yang ditetapkan (Suryadi, 2012). Menurut Calam & Qurniat (2016) misi merupakan tindakan atau upaya untuk mewujudkan visi. Jadi misi merupakan penjabaran visi dalam bentuk rumusan tugas, kewajiban dan rancangan tindakan yang dijadikan arahan untuk mewujudkan visi. Maka misi adalah bentuk layanan untuk memenuhi tuntutan yang dituangkan dalam visi dengan berbagai indikatornya, agar dapat mewujudkan visi misi tersebut maka setiap elemen organisasi perusahaan harus melaksanakannya dengan baik. Menurut Lubis dan Husaini (dalam Mahyuddin dkk, 2021) organisasi adalah sebagai kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, yaitu sebagai satu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya.

Menurut Robbins (dalam Bertolomeus & Putrianti, 2018) organisasi diartikan sebagai sebuah unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih dan berfungsi secara relatif terus-menerus untuk mencapai sasaran atau tujuan bersama. Agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan dan menjalankan tahapan menuju kesuksesan pastinya diperlukan sumber daya manusia sebagai pelaku penggerak proses dalam perusahaan. Manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan

atau organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan mempunyai peran serta dalam penggunaan sumber daya yang lain yang ada di dalam organisasi (Muslih, 2012).

Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau, dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi (Werther & Davis, dalam Benny, 2005). Sejalan dengan itu, berhasil atau tidaknya organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (Samsuni, 2017). Haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan (Suprihati, 2014). Organisasi perusahaan memiliki berbagai bidang produksi yang berbeda-beda. Nurmawan (2017) mengelompokkan bidang produksi berdasarkan kegunaan (*utility*) yang dihasilkan meliputi bidang ekstratif, bidang agraris, bidang industri dan kerajinan, bidang perdagangan, dan bidang jasa.

Salah satu bidang produksi perusahaan di Indonesia yaitu bidang industri yang bergerak dalam bidang pengolahan suatu bahan menjadi bentuk bahan/barang lain. Kabupaten Klaten dikenal sebagai kota yang memiliki banyak industri kayu mulai dari industri kecil hingga industri besar. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya industri kayu yang berasal dari Kabupaten Klaten seperti perabot rumah tangga dari kayu, penggergajian kayu, mainan dari kayu, kerajinan ukir kayu, dan komponen-komponen dari kayu/kusen. Data terbaru yang diperoleh dari Badan

Pusat Statistik Kabupaten Klaten tentang Kelompok Sentra Industri dan Jumlah Unit Usaha Menurut Bidang Usaha Di Kabupaten Klaten Tahun 2017 menunjukkan bahwa industri perabotan rumah tangga dari kayu memiliki jumlah kelompok sentra sebanyak 34 kelompok total, 1.765 unit usaha total, dan 7552 tenaga kerja total. Jumlah tersebut belum termasuk dengan jenis usaha kayu lainnya seperti penggergajian kayu, mainan dari kayu, kerajinan ukir kayu, dan komponen-komponen dari kayu/kusen. Jumlah unit usaha di Kabupaten Klaten yang bergerak di bidang kayu menempati peringkat tertinggi dibanding dengan unit usaha lainnya yang mana unit usaha bata merah menempati peringkat dua dengan jumlah 1.100 total unit usaha dan unit usaha pertenunan menempati peringkat tiga dengan jumlah 1.780 total unit usaha. (BPS Kabupaten Klaten, 2019).

PT. HABE merupakan salah satu perusahaan di Kabupaten Klaten yang bergerak di bidang kayu dengan fokus pada *furniture* dan *handycraft*. PT. HABE telah memproduksi banyak jenis karya yang sudah mendapat kepercayaan pelanggan dari berbagai belahan dunia. Kualitas produk yang baik membuat PT. HABE telah melakukan banyak ekspor hasil produksi ke berbagai negara khususnya di Benua Eropa seperti Belanda, Jerman, dan lain-lain. PT. HABE memiliki tidak kurang dari 100 orang yang terdiri dari *sample maker* hingga *produksi* yang masing-masing memiliki keahlian khusus pada bidangnya di dalam pabrik. Dengan memiliki karyawan yang banyak maka perlu diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia secara tepat untuk tetap menjaga kualitas produk dan kepercayaan pelanggan (Dody, 2022).

Agar dapat meningkatkan mutu karyawan pada perusahaan tentunya harus dilakukan upaya yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui kerja sama dan kontribusi aktif dari manusia (Michael, 2017). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Suprihati (2014) bahwa kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Sinambela (2016) menjelaskan bahwa untuk mencapai tujuan dan sasarnya, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluai, dan mempertahankan, jumlah dan jenis hak pegawai.

Bakker dan Leiter (dalam Dewantara & Wulanyani, 2019) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan seperti penyediaan otonomi, dukungan sosial, dan kesempatan pengembangan diri yang baik dalam perusahaan dilakukan agar pada akhirnya karyawan dapat menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan tempatnya bekerja dan meningkatkan keterikatan kerjanya. Pemberdayaan tersebut dapat menumbuhkan rasa keterikatan kerja karyawan pada perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Carnegie (2012) bahwa hubungan antara pegawai dengan pimpinan adalah kunci dari keterikatan kerja. Keterikatan jangka panjang dimulai dengan komunikasi yang baik antara majikan dan karyawan serta di antara rekan kerja, menumbuhkan lingkungan kerja yang positif (Carnegie, 2012).

Menurut Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris (2008) keterikatan kerja diartikan sebagai keadaan positif, memuaskan, afektif-motivasi dari kesejahteraan

terkait pekerjaan yang dapat dilihat sebagai perlawanan dari kelelahan (*burnout*) kerja. Selanjutnya Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Rom´A, & Bakker (2002) menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan dikarakteristikan oleh tiga dimensi utama, yaitu 1) semangat (*vigor*), 2) dedikasi (*dedication*), serta 3) penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). Karyawan yang terikat memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias dengan pekerjaan mereka, dan mereka sering tenggelam dalam pekerjaan mereka sehingga waktu berlalu dengan cepat. Keterikatan kerja merupakan tingkatan yang tinggi dari energi, keteguhan, identifikasi dan tujuan yang terarah, maka tingkatan keterikatan tinggi akan meningkatkan perilaku kerja proaktif dalam konteks insiatif personal (Morrison & Phelps, 1999). Vance (dalam Widiasih, 2017) menjelaskan bahwa dengan adanya keterikatan karyawan pada organisasi akan menggambarkan kerelaan karyawan untuk bekerja keras, terlibat sepenuh hati mengerjakan tugas yang ditentukan dan melakukan tindakan sukarela dan hanya sedikit menunjukkan perilaku yang tidak disukai perusahaan.

Keterikatan kerja masih menjadi permasalahan yang sering dijumpai dalam perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana kondisi keterikatan kerja maka diperlukan pembuktian terkini dari penelitian sebelumnya. Survei yang dilakukan Joblist (Oktober 2021) terhadap lebih dari 25.000 pencari kerja dari seluruh negeri selama tiga bulan (Juli, Agustus, dan September 2021) untuk menjawab beberapa pertanyaan mendesak tentang pasar kerja saat ini menunjukkan hasil bahwa 22% dari semua pencari kerja melaporkan berhenti dari pekerjaan sebelumnya, dan 73%

pekerja yang saat ini bekerja mengatakan bahwa mereka secara aktif berpikir untuk berhenti dari pekerjaan. Menurut studi global Gallup (2021) mengenai keterikatan kerja di dunia, angka keterikatan kerja pada tahun 2009 menunjukkan 12% karyawan terikat dengan pekerjaannya. Angka tersebut mengalami kenaikan yang stabil hingga tahun 2019 dengan pencapaian tertinggi sejumlah 22%. Secara global, keterikatan karyawan menurun 2 poin, dari 22% pada 2019 menjadi 20% pada 2020, mengikuti peningkatan yang stabil selama dekade terakhir. Persentase keterikatan kerja tertinggi dari studi Gallup ditempati oleh Amerika Serikat dan Kanada dengan angka 32%. Sementara Asia Tenggara menempati peringkat empat dengan angka keterikatan karyawan sebesar 23%. Lebih dekat lagi, Indonesia memiliki persentase keterikatan kerja sebesar 22% yang mengalami kenaikan 1 poin dari tahun 2017-2019. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa persentase karyawan yang terikat dengan pekerjaannya tergolong rendah.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada lima orang karyawan di PT. HABE pada tanggal 29 Maret 2022 dengan level pekerja dan staff yang berasal dari divisi gudang, *maintenance*, *accounting*, dan *packing*. Wawancara yang dilakukan mengacu pada aspek keterikatan kerja seperti yang dijelaskan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Rom´A, & Bakker (2002) yaitu 1) semangat (*vigor*), 2) dedikasi (*dedication*), serta 3) penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). Dari hasil wawancara yang telah dilakukan didapatkan informasi dari tiga subjek yang menunjukkan sering terjadi kurangnya ketelitian terkait data barang ketika memindahkan dari divisi satu ke divisi lain. Hal tersebut membuat karyawan melakukan pengecekan ulang yang memakan waktu dan tenaga.

Tentunya dari permasalahan tersebut membuat jam kerja karyawan bertambah serta target yang harusnya diselesaikan hari itu menjadi mundur. Karyawan yang mendapati masalah tersebut enggan untuk melakukan pengecekan ulang karena dirasa menambah pekerjaan. Oleh sebab itu, pengecekan ulang dilemparkan ke divisi sebelumnya supaya melakukan pengecekan ulang data secara tepat sebelum dilimpahkan ke divisi berikutnya. Dari permasalahan kurangnya ketelitian tersebut mengindikasikan bahwa karyawan kurang memiliki semangat dalam bekerja.

Selanjutnya tiga subjek menyebutkan bahwa ketika mendapat banyak pekerjaan yang berasal dari kesalahan pekerjaan membuat karyawan merasa lelah dalam menyelesaikan pekerjaannya karena harus menambah jam kerjanya. Hal tersebut membuat karyawan selalu menantikan libur untuk beristirahat ketika mengejar target pekerjaan. Sejalan dengan apa disampaikan divisi HRD, terdapat beberapa karyawan yang mengeluh tentang cuti yang diberikan oleh perusahaan. Selanjutnya, karyawan kurang termotivasi dengan jenjang karirnya ketika bekerja karena sudah merasa cukup dengan jabatan yang ditempati saat ini tanpa harus meraih jabatan yang lebih tinggi.

Alasan yang diberikan oleh tiga subjek yaitu insentif yang diberikan oleh perusahaan kurang seimbang dengan apa yang telah mereka lakukan dalam bekerja. Sehingga jenjang karir karyawan di perusahaan didapatkan dari hasil kerja keras yang mendapat perhatian dari perusahaan lalu dipercaya untuk memegang tanggung jawab yang lebih besar. Dorongan dalam diri untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi tidak timbul dalam diri karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa

karyawan memerlukan dedikasi lebih agar terinspirasi dan terdorong untuk mencapai jenjang karir yang lebih baik dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dapat disimpulkan terdapat beberapa masalah yang terjadi pada karyawan yang bekerja di PT. HABE. Kurangnya ketelitian karyawan dalam bekerja menjadi faktor utama timbulnya masalah yang akan berdampak pada karyawan lain di perusahaan dimana hal tersebut dapat menambah waktu dan tenaga yang dikeluarkan, seharusnya karyawan mampu lebih teliti dalam bekerja dan memiliki ketekunan yang baik supaya permasalahan dapat ditekan agar semangat kerja tumbuh kembali sesuai dengan aspek *vigor* dari keterikatan kerja.

Kurang termotivasinya karyawan untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki dedikasi yang diberikan kepada pekerjaannya, seharusnya karyawan dapat lebih memiliki antusiasme, inspirasi, dan tantangan yang harus dicapai selama bekerja sesuai dengan aspek *dedication* dari keterikatan kerja. Karyawan juga selalu menantikan libur ketika bekerja, hal tersebut diperkuat oleh pendapat HRD mengenai keluhan beberapa karyawan terkait cuti yang diberikan oleh perusahaan dirasa kurang memuaskan, seharusnya karyawan tidak perlu mementingkan libur cuti yang diberikan oleh perusahaan karena hal tersebut sudah diatur oleh atasan dan sesuai dengan peraturan pemerintah. Karyawan tetap dapat menikmati libur pada hari minggu dan tanggal merah, sehingga karyawan harus lebih berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan aspek *absorbtion* dari keterikatan kerja.

Keterikatan kerja memberikan manfaat positif bagi pekerja, misalnya kinerja menjadi lebih baik, mencegah burnout, dan mengurangi *turn over* (Yuwanto, 2014). Schaufeli & Bakker (dalam Puspita, 2012) menjelaskan bahwa dampak dari keterikatan kerja sendiri antara lain rendahnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Semakin tinggi rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan, performa kerja yang ditunjukkan akan semakin baik (Deviyanti & Sasono, 2015). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya. Widiasih (2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan adalah individu yang melakukan hal-hal positif yang pada akhirnya akan memberikan kemajuan bagi organisasi.

Seharusnya karyawan dapat menggunakan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan bersedia membenahi kesalahan yang pernah dibuat selama bekerja agar tercipta suasana kerja yang baik. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik karyawan, hal ini dikarenakan karyawan menikmati segala aktifitas yang dilakukannya (Bakker & Leiter, dalam Nurendra & Purnamasari, 2017). Menurut Lusianingrum & Affifatusholihah (2020) kinerja tugas (*task performance*) berhubungan dengan bagaimana pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan persyaratan formal pekerjaannya.

Setelah memahami penjelasan tersebut maka dapat diartikan apabila performa kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka hasil yang dicapai dalam melakukan pekerjaan akan maksimal. Selanjutnya, karyawan yang memiliki keterikatan rendah tidak dapat memberikan kinerja secara maksimal bagi

perusahaan. Rendahnya persentase karyawan yang terikat merupakan penghalang untuk menciptakan budaya berkinerja tinggi di seluruh dunia (Gallup, 2017).

Tingginya tingkat persaingan dunia industri saat ini membuat setiap perusahaan memiliki tantangan untuk menunjukkan hasil yang terbaik. Strategi pengembangan SDM yang baik, akan memberikan dampak yang positif bagi suatu industri (Abbas, 2019). Usaha yang dilakukan tak lepas dari mempertahankan karyawan agar tetap memiliki keterikatan kerja. Apabila keterikatan kerja tidak dapat dipenuhi, karyawan akan mencari perusahaan lain yang bisa memenuhi kebutuhannya. Keberhasilan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan akan memberikan efek positif bagi perusahaan.

Berkaitan dengan hal tersebut, menurut Vazirani (2007) dari studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada beberapa faktor penting yang menyebabkan keterikatan karyawan. Beberapa di antaranya yang teridentifikasi adalah 1) kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil, 2) penilaian kerjan, 3) gaji dan tunjangan, 4) kesehatan dan keselamatan, 5) kepuasan kerja, 6) komunikasi, 7) keramahan keluarga, dan 8) kerja sama. Salah satu faktor penting dalam keterikatan kerja yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian tersebut peneliti memilih kepuasan kerja sebagai faktor untuk diteliti lebih lanjut. Kepuasan kerja dinilai memiliki pengaruh yang kuat terhadap karyawan terlebih dalam keterikatan dengan pekerjaannya.

Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Kertiriasih, Sujana, & Suardika (2018) bahwa apabila karyawan merasa puas dalam bekerja akan menimbulkan rasa keterikatan kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Banyak

karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya lalu menimbulkan rasa untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Oleh karena itu, kepuasan kerja penting untuk diteliti supaya perusahaan dapat mempertahankan keterikatan karyawan dengan pekerjaannya melalui kepuasan kerja. Menurut Robbins (dalam Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Menurut Indrawati (2013) kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja dan struktur organisasi.

Nabawi (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Gorda (dalam Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Kepuasan kerja memiliki beberapa aspek seperti yang disebutkan Spector (1997) bahwa terdapat sembilan aspek yang menyusun kepuasan kerja, yaitu gaji, kesempatan promosi, atasan, tunjangan, penghargaan perusahaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat kerja, dan komunikasi. Selanjutnya, menurut Jewell dan Siegall (dalam

Sholeha, Kristanti, & Jokom, 2015) ada beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja yaitu aspek psikologis, aspek sosial, aspek fisik, dan aspek finansial.

Menurut Robbins (dalam Indrawati, 2013) karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan karyawan melampaui perkiraan normal. Kepuasan kerja sangat menentukan tingkat kinerja pekerja perusahaan sehingga faktor-faktor yang bersangkutan dengan hal tersebut harus diperhatikan oleh manajer perusahaan. Jika kepuasan kerja karyawan tidak diperhatikan akan berdampak negatif bagi jalannya perusahaan. Menurut Riyanto (dalam Pratiwi & Ardana, 2015) ketidakpuasan kerja menjadi pemikiran untuk berhenti karena dengan berhenti dari pekerjaannya saat ini, pekerja tersebut berharap akan mendapat pekerjaan lain yang dapat memberikan kepuasan kerja yang lebih baik. Secara tidak langsung karyawan yang ingin berhenti dari pekerjaannya sudah tidak memiliki rasa terikat dengan pekerjaannya.

Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Halias & Prahara (2020) yang menunjukkan hasil terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *employee engagement* pada driver Go-Jek yang bekerja di Yogyakarta. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja driver ojek online, maka semakin tinggi *employee engagement*-nya, dan sebaliknya. Seperti yang dijelaskan oleh Kaswan (dalam Halias & Prahara, 2020) bahwa apabila karyawan merasakan adanya kepuasan kerja di dalam dirinya, maka akan melaksanakan pekerjaan dengan emosi positif, yaitu bersemangat menjalani tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan akan menunjukkan rasa *engaged*-nya. Lalu dilanjut

dengan pendapat Triwijanarko (2017) bahwa karyawan yang *engaged* cenderung loyal dan bersedia bertahan dalam jangka waktu yang panjang. Tidak hanya bertahan, tetapi juga berkontribusi pada keuntungan perusahaan, dan bekerja secara produktif dan berkualitas. Berdasarkan uraian diatas, maka timbul pertanyaan dari peneliti yaitu apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan di PT. HABE?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan di PT HABE.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian dapat dilihat dari manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi Ilmu Psikologi terutama pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Khususnya mengenai kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu acuan untuk dapat memahami pentingnya kepuasan kerja pada karyawan di suatu perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan evaluasi terkait masalah yang terjadi dalam perusahaan agar karyawan dapat memberikan kemampuan yang

terbaik kepada perusahaan. Selanjutnya, bagi karyawan PT. HABE diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan acuan agar karyawan lebih memperhatikan pentingnya kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja. Selain itu bagi para pembaca khususnya pembaca yang akan merintis suatu perusahaan dapat dijadikan referensi lebih untuk bisa memperhatikan kepuasan kerja untuk menumbuhkan keterikatan kerja karyawan.