HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT.HABE

***RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION WITH EMPLOYMENT ENGAGEMENT IN EMPLOYEES AT PT. HABE***

**I Wayan Diki Atmaja1, Nur Fachmi Budi S., M.Psi., Psikolog 2**

12Universitas Mercu Buana Yogyakarta

118081106@student.mercubuana-yogya.ac.id 2fachmi@mercubuana-yogya.ac.id

12081229921787

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan di PT. HABE. hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan di PT. HABE. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. HABE yang berjumlah 66 orang. Cara pengambilan subjek berdasarkan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Kepuasan Kerja dan skala Keterikatan Kerja. Metode analisis data menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson. Hasil analisis diperoleh keofisien korelasi (rxy) = 0,514 dengan p < 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan di PT. HABE. Koefisien determinasi (R Squared) sebesar 0,264 yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja memiliki dukungan sebesar 26,4% terhadap keterikatan kerja dan dukungan lain sebesar 73,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Kata Kunci**: *karyawan, kepuasan kerja, keterikatan kerja*

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between job satisfaction with work engagement on employees at PT. HABE. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between job satisfaction and work engagement on employees at PT. HABE. The subjects in this study were employees at PT. HABE, totaling 66 people. The way of taking the subject is based on simple purposive sampling technique. Data was collected using the Job Satisfaction scale and the Job Engagement scale. The data analysis method uses Pearson's Product Moment correlation analysis. The results of the analysis obtained the correlation coefficient (rxy) = 0.514 with p < 0.000. This shows that there is a positive relationship between job satisfaction and work engagement on employees at PT. HABE. The coefficient of determination (R Squared) is 0.264, which means that the job satisfaction variable has 26.4% support for work engagement and 73.6% other support is influenced by other factors not examined by the researcher.*

***Keywords****: employee, job satisfaction, work engagement*

**PENDAHULUAN**

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. 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). Berhasil atau tidaknya organsisasi 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).

Kabupaten Klaten memiliki banyak industri yang bergerak di bidang industri kayu. 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 (BPS Kabupaten Klaten, 2019). Jumlah unit usaha di Kabupaten Klaten yang bergerak di bidang kayu menempati peringkat tertinggi dibanding dengan unit usaha lainnya. PT. HABE merupakan salah satu perusahaan di Kabupaten Klaten yang bergerak di bidang kayu dengan fokus pada *furniture* dan *handycraft*. PT. HABE memiliki banyak karyawan yang terdiri dari *sample maker* hingga produksi yang masing-masing memiliki keahlian khusus pada bidangnya di dalam pabrik. Dengan memiliki banyak karyawan serta berusaha untuk menjaga kepuasan pelanggan, maka pengelolaan sumber daya manusia secara tepat untuk tetap menjaga kualitas produk dan kepercayaan pelanggan (Dody, 2022).

 Manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui kerja sama dan kontribusi aktif dari manusia (Michael, 2017). 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.

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. Tiga dimensi utama keterikatan kerja yaitu 1) semangat (*vigor*), 2) dedikasi (*dedication*), serta 3) penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). 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.

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 9 yang melakukan hal-hal positif yang pada akhirnya akan memberikan kemajuan bagi organsasi.

Keterikatan kerja masih menjadi permasalahan yang sering dijumpai dalam perusahaan. Menurut studi global Gallup (2021) mengenai keterkatan kerja di dunia, angka keterikatan kerja pada tahun 2009 menunjukkan 12% karyawan terikat dengan pekerjaannya. Indonesia memiliki persentase keterikatan kerja sebesar 22% yang mengalami kenaikan 1 poin dari tahun 2017-2019. Fakta di lapangan menjukkujan bahwa persentase karyawan yang terikat dengan pekerjannya tergolong rendah. Wawancara yang dilakukan peneliti kepada 5 orang karyawan di PT. HABE menunjukkan masih terdapat permasalahan pada keterikatan kerja karyawan. 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 menjukkan 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.

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

Menurut Vazirani (2007) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja yaitu kepuasan kerja. 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. 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.

Terdapat lima aspek penting kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Luthans (2006). Aspek pertama yaitu pekerjaan itu sendiri, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. Aspek kedua yaitu pemberian gaji dan upah, sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini dapat dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Aspek ketiga yaitu kesempatan promosi, kesempatan promosi yang adil dan didasarkan pada kinerja dan senioritas (lama bekerja) akan meningkatkan kepuasan kerja. Aspek ke-empat yaitu pengawasan (kepenyeliaan), supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Aspek kelima yaitu rekan kerja. rekan kerja atau tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja, tim yang “kuat” menjadi sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan bagi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh oleh Halias & Prahara (2020) menujukkan 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 menunjukan rasa engaged-nya.

Berdasarkan uraian diatas, maka diperlukan sebuah upaya yang harus dilakukan agar karyawan dapat memiliki kepuasan dalam bekerja sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik dalam bersaing di era kemajuan zaman. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan lebih memperhatikan aspek-aspek dari kepuasan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan mendapatkan haknya dalam bekerja. Oleh karena itu, timbul pertanyaan dari peneliti yaitu “Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan di PT. HABE?

**METODE**

Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif yang diukur menggunakan skala psikologi. Siyoto & Sodik (2015) menjelaskan metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. HABE yang berjumlah 66 orang. Cara pengambilan subjek berdasarkan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua skala yang telah melewati proses uji coba untuk mengetahui validitas dan relibialitas alat ukur. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Kepuasan Kerja dan skala Keterikatan Kerja. Metode analisis data menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program analisis data *software* komputer.

**Kepuasan Kerja**

Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan skala Kepuasan Kerja yang dimodifikasi oleh peneliti dari Umam (2020) mengacu pada aspek-aspek yang diungkapkan oleh Luthans (2006) yaitu pekerjaan itu sendiri, pemberian gaji dan upah, kesempatan promosi, pengawasan (kepenyeliaan), dan rekan kerja. Skala Kepuasan kerja berjumlah 21 aitem dengan kategori *favorable* (13 aitem) dan *unfavorable* (9 aitem) yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Hasil nilai reliabilitas *Alpha Cronbach* yaitu 0.836.

**Keterikatan Kerja**

Variable keterikatan kerja diukur menggunakan skala Keterikatan Kerja yang dimodifikasi oleh peneliti dari Widarnanda (2019). Penyusunan skala Keterikatan Kerja mengacu pada aspek-aspek yang diungkapkan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Rom´A, dan Bakker (2002) yaitu semangat (*vigor)*, dedikasi (*dedication)*, dan penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption)*. Skala Keterikatan Kerja berjumlah 28 aitem dengan kategori *favorable* (13 aitem) dan *unfavorable* (15 aitem) yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Hasil nilai reliabilitas *Alpha Cronbach* yaitu 0.882.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Data Deskriptif**

Skala Kepuasan Kerja memiliki jumlah aitem sebanyak 21 butir dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Skor minimum hipotetiknya adalah 1 x 21 = 21 dan skor maksimum hipotetiknya adalah 4 x 21 = 84. Rata-rata (*mean*) hipotetiknya sebesar (21 + 84) : 2 = 52,5 dengan standar deviasi (84 – 21) : 6 = 10,5. Data skor empirik diperoleh skor minimum sebesar 53 dan skor maksimum sebesar 84 dengan rata-rata (*mean*) empirik sebesar 63,73 dan standar deviasi empirik sebesar 31,217. Skala Keterikatan Kerja memiliki jumlah aitem sebanyak 28 butir dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Skor minimum hipotetiknya adalah 1 x 28 = 28 dan skor maksimum hipotetiknya adalah 4 x 28 = 112. Rata-rata (*mean*) hipotetiknya sebesar (28 + 112) : 2 = 70 dengan standar deviasi (112 – 28) : 6 = 14. Data skor empirik diperoleh skor minimum sebesar 74 dan skor maksimum sebesar 109 dengan rata-rata (*mean*) empirik sebesar 88,11 dan standar deviasi empirik sebesar 54,466.

**Kategorisasi Subjek Penelitian**

Peneliti melakukan kategorisasi Skala Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja pada karyawan di PT. HABE menjadi 3 kategori sesuai dengan norma pengkategorisasian menurut Azwar (2019) yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi pada skala Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa subjek sebanyak 44 orang dengan persentase 66,7% berada dalam kategori yang tinggi, subjek sebanyak 22 orang dengan persentase 33,3% berada dalam kategori sedang, dan tidak ada subjek dengan kategori rendah. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini sebagian besar subjek kepuasan kerja dalam kategori tinggi. Kemudian berdasarkan hasil kategorisasi pada skala Keterikatan Kerja menunjukkan bahwa subjek sebanyak 48 orang dengan persentase 72,73% berada dalam kategori yang tinggi, subjek sebanyak 18 orang dengan persentase 27,27% berada dalam kategori sedang, dan tidak ada subjek dengan kategori rendah. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini sebagian besar subjek keterikatan kerja dalam kategori tinggi.

**Uji Prasyarat**

Uji prasyarat dalam penelitian ini terdiri dari dua uji, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas menggunakan teknik *one sample Kolmogorov-Smirnov* (KS-Z). Dari hasil uji Kolmogorov-smirnov untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh K-S Z = 0,115 dengan p = 0,031, berarti sebaran data variabel Kepuasan Kerja mengikuti sebaran data tidak normal. Selanjutnya, hasil uji normalitas distribusi data dari variabel Keterikatan Kerja diperoleh diperoleh K-S Z = 0,135 dengan p = 0,004, berarti sebaran data variabel Keterikatan Kerja mengikuti sebaran data normal. Berdasarkan skor yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa distribusi data kepuasan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan di PT. HABE terdistribusi secara tidak normal. Hadi (2015) menjelaskan bahwa normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh kepada hasil akhir. Lebih lanjut, ketika sujek dalam jumlah besar atau jumlah subjek N ≥ 30 maka data dikatakan distribusi normal. Kemudian berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh nilai F = 32,764 dengan p = 0,000 (p < 0,050). Perolahan nilai tersebut mengartikan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja merupakan hubungan yang linier.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* Berdasarkan analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,514 dengan p = 0,000 (p < 0,050). Hasil tersebut dapat diartikan ada korelasi yang positif antara Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada karyawan di PT. HABE. Selain itu, hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien determinasi (R squared) sebesar 0,264, artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki kontribusi sebesar 26,4% terhadap Keterikatan Kerja dan sisanya 73,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Pembahasan**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan di PT. HABE. Dari hasil analisis product moment menunjukkan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja dengan nilai korelasi (rxy) = 0,514 dan p = 0,000. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai peran penting terhadap keterikatan kerja pada karyawan di PT. HABE, sehingga hipotesis peneliti dapat diterima. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi juga keterikatan kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah juga keterikatan kerja pada karyawan di PT HABE.

Hal tersebut mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Halias & Prahara (2020) dengan judul “Kepuasan Kerja Dengan Employee Engagement Pada Driver Ojek Online” mendapatkan hasil analisis product moment yang menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.839 (p = 0.000). Sehingga terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan employee engagement pada driver Go-Jek yang bekerja di Yogyakarta. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Elvani (2019) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung.

Menurut Vazirani (2007) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting terkait dengan keterikatan kerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Kertiriasih, Sujana, & Suardika (2018) bahwa apabila karyawan merasa puas dalam bekerja akan menimbulkan rasa keterikatan kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Selanjutnya, Robbins (dalam Indrawati, 2013) berpendapat bahwa 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.

Untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal, maka harus memperhatikan aspek dari kepuasan kerja. Luthans (2006) menyebutkan beberapa aspek kepuasan kerja yang meliputi 1) pekerjaan itu sendiri, 2) pemberian gaji dan upah, 3) kesempatan promosi, 4) pengawasan (kepenyeliaan), 5) rekan kerja. Aspek kepuasan kerja yang pertama yaitu mengenai pekerjaan itu sendiri memiliki kaitannya dengan keterikatan kerja. Hal tersebut didukung dengan pendapat Puspita (2012) bahwa keterikatan kerja dapat diindikasikan apabila seseorang yang sudah bekerja dapat menampilkan performa kerja yang maksimal apabila terlibat dalam pekerjaannya dan ketika ia merasa tidak terpaksa dalam menjalankan apa yang menjadi tuntutan pekerjaan bahkan cenderung memberikan lebih dari apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya. Sejalan dengan itu, penelitian Crawford dkk (dalam Mandala & Nurendra, 2020) menunjukkan bahwa, ketika karyawan menilai tuntutan pekerjaan sebagai penghalang, tuntutan berhubungan negatif dengan keterikatan. Sebaliknya, ketika karyawan menilai tuntutan sebagai tantangan, keterikatan difasilitasi (Xanthopoulou, Bakker, & Fischbach, 2013).

Selanjutnya, pemberian gaji dan upah juga berkaitan erat sebagai pendorong timbulnya keterikatan kerja. Seperti yang dijelaskan Manik & Wiarah (2014) dalam penelitiannya menerangkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja paramedis Rumah Sakit Cibabat Cimahi, maka perlu adanya upaya peningkatan terkait dengan pemberian besaran gaji/honor yang wajar, insentif yang menantang dan proporsional sesuai dengan beban kerjanya masing-masing, menindak lanjuti (*follow up*) hasil pengawasan dan evaluasi, selain memberikan kesempatan yang luas dan terbuka untuk berinovasi dan berkreasi sesuai profesinya. Kompensasi merupakan komponen dari job resources menjadi salah satu faktor pendorong engagement pekerja di sebuah institusi (Maharani & Mujiasih, 2020).

Dalam upaya peningkatan keterikatan kerja, supervisi dari atasan terhadap bawahannya perlu diperhatikan secara baik, 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).

Rekan kerja yang memiliki hubungan baik antar karyawan memberikan dampak terhadap keterikatan kerja. Sesuai dengan metodologi yang dikembangkan DDI (Development Dimensions International) (dalam Damrus dkk, 2021) lingkungan kerja menjadi faktor keterikatan kerja dimana dosen dan tenaga kependidikan merasa lebih terikat saat mereka bekerja di lingkungan yang ”aman” dan kooperatif. “Aman” disini berarti masing-masing mereka saling percaya dan dapat mengatasi permasalahan/konflik yang timbul karena bisa saling mengandalkan dan dapat bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Kesempatan promosi yang adil dan didasarkan pada kinerja dan senioritas merupakan salah satu aspek kepuasan kerja sebagai bentuk sikap peduli perusahaan kepada karyawan untuk tetap mempertakan keterikatan kerja. Kebijakan pengembangan diri melalui promosi jabatan dengan tanggung jawab yang lebih luas adalah salah satu pilihan untuk menstimulasi keterikatan individu yang lebih tinggi pada pekerjaaannya dan mendorong kinerja yang lebih baik di masa mendatang (Piartrini, 2012).

Robbins (dalam Indrawati, 2013) berpendapat bahwa 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 mereka melampaui perkiraan normal. Kepuasan kerja sangat menetukan tingkat kinerja pekerja perusahaan sehingga faktor-faktor yang bersangkutan dengan hal tersebut harus diperhatikan oleh manajer perusahaan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan di PT. HABE. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan diikuti dengan semakin tingginya keterikatan kerja. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka akan diikuti dengan semakin rendahnya keterikatan kerja. Hubungan antara kedua variabel ini dibuktikan dengan adanya keofisien korelasi (rxy) = 0,514 dengan p < 0,000. Pada hasil perhitungan diperoleh nilai determinasi (R Squared) sebesar 0,264 yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja memiliki dukungan sebesar 26,4% terhadap keterikatan kerja dan dukungan lain sebesar 73,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abbas, W. A. (2019). Strategi pengembangan sdm dalam persaingan bisnis industri kreatif di era digital. *Adliya*, 115-126.

Azwar, S. (2019). *Penyusunan skala psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 187-200.

BPS Kabupaten Klaten. (2019, Januari 30). *Kelompok Sentra Industri dan Jumlah Unit Usaha Menurut Bidang Usaha Di Kabupaten Klaten Tahun 2017*. Retrieved Maret 31, 2022, from Badan Pusat Statistik Kabupaten Klaten: https://klatenkab.bps.go.id/statictable/2019/01/30/328/kelompok-sentra-industri-dan-jumlah-unit-usaha-menurut-bidang-usaha-di-kabupaten-klaten-tahun-2017.html

Carnegie, D. (2012). *What drives employee engagement and why it matters.* Dale Carnegie Training .

Damrus, Noviar, H., Hidayat, M. R., & Irmalis, A. (2021). Analisis faktor-faktor tingkat keterikatan dan kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di PTN-Baru. *Indonesian Journal of Social Science Education* , 87-94.

Deviyanti, A. D., & Sasono, A. D. (2015). Pengaruh sumber daya pekerjaan (*job resources*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) sebagai mediator terhadap perilaku proaktif (studi pada karyawan pt rga international indonesia) . *MAGISTRA*, 16-30.

Dewantara, M. T., & Wulanyani, N. M. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan kerja pada karyawan hotel swasta x di bali. *Jurnal Psikologi Udayana* , 321-319.

Dhermawan, A. A., Sudibya, I. G., & Utama, I. W. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 173-184.

Elvani, S. (2019). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung.* Lampung: UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN.

Gallup. (2017). *State of the Global Workplace.* Washington D.C.: Gallup.

Gallup. (2021). *State of the Global Workplace 2021 Repport.* Washington DC: Gallup.

Hadi, S. (2015). *Statistik.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Halias, D. S., & Prahara, S. A. (2020). Kepuasan kerja dengan employee engagement pada driver ojek online. *Psyche*, 95-100.

Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* , 135-142.

Kertiriasih, N. N., Sujana, I. W., & Suardika, I. N. (2018). The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 20592-20600.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10.* Yogyakarta: Andi.

Maharani, A. P., & Mujiasih, E. (2020). Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dengan work engagement pada pegawai honorer. *Jurnal Empati*, 87-99.

Mahyuddin, Kurniullah, A. Z., A. H., Rahayu, P. P., B. P., Sipayung, P. D., . . . M. B. (2021). *Teori organisasi.* Medan: Yayasan Kita Menulis.

Mandala, C. I., & Nurendra, A. M. (2020). Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri sebagai Moderator. *Psikologika*, 291-304.

Manik, E., & Wiarah. (2014). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja paramesia di rumah sakit cibabat kota. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* , 62-72.

Michael, T. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi).* Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.

Muslih, B. (2012). Analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*, 799-810.

Piartrini, P. S. (2012). Keterikatan karyawan merupakan alternatif, ketika kepuasan kerja dan komitmen tidak cukup untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*, 1-12.

Puspita, M. D. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan (calling) dengan keterikatan kerja . *Calyptra*, 1-17.

Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al Falah*, 113-124.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & & Bakker, A. B. (2022). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 71-92.

Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian.* Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Vazirani, N. (2007). *Employee Engagement.* Nerul: SIES College of Management Studies.

Widiasih, P. A. (2017). Peran kepemimpinan profetik dan pemberdayaan psikologis dalam membangun keterikatan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi*, 31-41.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands. *Journal of Personnel Psychology*, 74-84.