**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *WORK***

***ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI PUSKESMAS X**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND**

**WORK ENGAGEMENT IN HEALTH CENTER EMPLOYEES X**

**Budi Meliana**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[budimelianajaya@gmail.com](mailto:budimelianajaya@gmail.com)

087777289624

**Abstrak**

Puskesmas merupakan sarana kesehatan bagi masyarakat sehingga dibutuhkan work engagement bagi pegawai agar tetap bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi ketika dihadapkan permasalahan yang terjadi di tempat kerja karena bekerja dibidanag pelayanan merupakan tantangan untuk mengadapi berbagai macam karakter individu. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi work engagement, salah satunya adalah kepuasan kerja. Pegawai yang puas terhadap pekerjaan akan merasa dihargai dan mempunyai kesejahteraan yang membuatnya akan melakukan engaged sebagai upaya timbal balik atas apa yang diberikan puskesmas kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan work engagement pada pegawai puskesmas X. Subjek penelitian adalah pegawai puskesmas X yang telah bekerja minimal 2 tahun sebanyak 42 subjek. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan Skala Kepuasan Kerja dan Skala Work Engagement. Data dianalisis menggunakan korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi (rxy) = 0,404 (p < 0,050. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan work engagement.

**Kata kunci** : work engagement, kepuasan kerja, puskesmas

**Abstract**

*Community health centers are health facilities for the community, so work engagement is needed for employees to continue working with enthusiasm and dedication when faced with problems that occur in the workplace because working in the service sector is a challenge to deal with various individual characteristics. Many factors can influence work engagement, one of which is job satisfaction. Employees who are satisfied with their work will feel appreciated and have prosperity which will make them engage as a reciprocal effort for what the health center gives them. This study aims to determine the relationship between job satisfaction and work engagement among employees at Community Health Center X. The research subjects were employees at Community Health Center The data in this study was collected using the Job Satisfaction Scale and Work Engagement Scale. Data were analyzed using product moment correlation. Based on the results of the analysis, the correlation coefficient (rxy) = 0.404 (p < 0.050) was obtained. These results indicate that there is a significant positive relationship between job satisfaction and work engagement.*

***Keywords:*** *work engagement, job satisfaction, health center*

**PENDAHULUAN**

Puskesmas merupakan suatu instansi milik pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan (Rustiani, Junaid, & Farzan, 2017). Permenkes RI No.75 tahun 2014 menjelaskan bahwa keberadaan Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat. Puskesmas sebagai fasilitas kesehatan tentunya dituntut agar memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat (Deliana & Nasution, 2016). Salah satu puskesmas yang ada di Indonesia adalah puskesmas X. Pemilihan puskesmas X karena peneliti memiliki pertimbangan berdasarkan Meisyaroh, Murtini, dan Haslinda (2023) yang menyatakan bahwa setiap instansi kesehatan mempunyai peranan yang besar terhadap kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, puskesmas X juga memiliki peranan untuk dapat menangani seputar kesehatan pada masyarakat karena menurut Deliana dan Nasution (2016) pada dasarnya semua yang berhubungan dengan instansi kesehatan termasuk puskesmas harus diperhatikan pelayanan yang diberikan secara optimal.

Rustiani dan Farzan (2017) berpendapat pelayanan yang buruk selama ini telah menjadi permasalahan dan perbincangan di masyarakat seperti obat- obatan yang kurang bermutu dari segi variasi, petugas yang kurang tanggap dengan pasien, dan keramahan yang kurang dari pemberi layanan menimbulkan keraguan masyarakat terhadap mutu pelayanan puskesmas, sehingga dapat menurunkan citra puskesmas dihadapan masyarakat. Salman dan Agriesta (2022) juga menjelaskan tentang permasalahan yang kerap dialami masyarakat saat melakukan pengobatan dipuskesmas yaitu pelayanan yang lambat namun pegawai tidak mampu menjelaskan kondisi yang terjadi, sehingga pasien harus menunggu cukup lama untuk diberikan penanganan. Baudewijns, Gerards, & Grip (2015) menjelaskan bahwa seseorang yang lamban dalam bekerja menandakan bahwa dirinya mempunyai permasalahan work engagement karena seseorang yang disengaged akan menunjukkan perilaku yang malas untuk bekerja, mudah mengeluh, mudah lelah, rendahnya antusias, dan tidak mau terlibat lebih mendalam untuk memperikan performa terbia bagi tempat kerjanya, sehingga dapat menumbuhkan citra yang baik bagi instansi tersebut

Jex dan Britt (2013) berpendapat bahwa citra suatu organisasi maupun institusi dapat ditingkatkan jika Sumber Daya Manusia memiliki work engagement dalam dirinya karena seseorang yang engaged akan lebih terlibat secara penuh untuk dapat mensukseskan organisasi melebih target maupun tujuan yang telah ditetapkan. Singh dan Chopra (2018) menyatakan ketika work engagement tidak dikelola dengan baik maka seseorang akan mudah lelah dalam bekerja, sulit menunjukkan antusias menyelesaikan pekerjaan yang sulit, dan tidak bersedia menunjukkan performa terbaik untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Vayre dan Vonthron (2015) juga menyatakan bahwa permasalahan work engagement jika terus menerus terjadi dapat membuat seseorang kehilanagan antusias menyelesaikan tugas-tugas secara optimal, lebih lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan walaupun pekerjaan terselesaikan sesuai ketentuan namun hasilnya tidak akan maksimal.

Work engagement adalah kondisi karyawan yang terlibat dalam setiap kegiatan kerja sehingga lebih energik, efektif, dan mampu menangani dengan baik tuntutan-tuntuan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004). Kuok dan Taorminab (2017) menyatakan bahwa work engagement merupakan keterikatan kerja yang dapat membuat seseorang terlibat lebih jauh dalam melaksanakan setiap tugas-tugas, antusias menjalankan pekerjaan, dan memberikan energi terbesarnya untuk lebih cepat mencapai harapan-harapan yang telah ditetapkan organisasi. Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek work engagement yaitu pertama aspek vigor (semangat) ialah seseorang yang mempuanyai tingkat energi dan ketahanan yang tinggi, tidak mudah lelah, dan bersungguh-sungguh menyelesaikan kesulitan. Kedua, aspek dedication (dedikasi) ialah identifikasi diri seseorang terhadap pekerjaannya seperti merasa antusias serta bangga dengan pekerjaan dan memandang pekerjaan dengan penuh makna penting. Ketiga, aspek absorption (penghayatan) ialah seseorang yang tenggelam secara total serta bahagia dalam pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Harapannya pelayan atau pegawai di bidang kesehatan baik tenaga medis maupun staff memiliki keterikan (engaged) menjalani pekerjaan karena seseorang yang terikat akan lebih menikmati pekerjaan, tetap bersemangat melaksanakan tugas waluapun dhadapkan situasi yang buruk, dan mampu memberikan dediaksi yang tinggi untuk melayani orang lain dengan sepenuh hati (Ariga, 2020). Wellins dan Concelman (2005) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki work engagement menjadikannya mampu mengidentifikasikan antara dirinya dengan pekerjaan yang terikat secara emosional dan mempunyai antusias yang tinggi untuk melakukan berbagai tugas-tugasnya secara optimal. Robinson, Perryman, dan Hayday (2004) menyatakan bahwa konsep work engagement sangatlah penting untuk diterapkan karena work engagement sebagai suatu cara yang dilakukan organisasi untuk menstimulasi pegawai agar bekerja dengan kapasitas penuh. Hakanen, Ropponen, Schaufeli, dan Witte (2019) juga memberikan penjelasana yang sama yaitu engagement memiliki arti yang begitu penting bagi karyawan maupun organisasi karena seseorang yang disengaged tidak akan memotivasi dalam meningkatkan performa kerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggan, usaha yang lebih (waktu dan energi), dan ketertarikan melaksanakan pekerjaan untuk menacapi tujuan organisasi.

Riset Dale Carnegie Indonesia (2017) yang merupakan sebuah oranisasi dibidang riset maupun training yang berada di Indonesia sejak 1976 dan menyediakan proses-proses pembelajaran untuk mengembangkan keterampilan yang berorientasi pada manusia. Hasil penelitiannya yang menyertakan 1.200 karyawan sebagai partisipan menunjukkan bahwa hasil hanya 25% karyawan yang engaged, 9% disengaged, dan 66% partially-engaged. Hasil penelitian Steven dan Prihatsanti (2017) yang mengungkapkan kategori work engagement pada karyawan yaitu 22% dengan kategori sangat tinggi, 72% tinggi, dan 6% rendah. Penelitian Suryani (2020) menunjukkan hasil kategorisasi work engagement pada 60 karyawna yang menjadi partisipan penelitiannya yaitu subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 17% (10 subjek), katagori sedang sebesar 20% (12 subjek), dan kategori rendah sebesar 63% (38 subjek). Berdasarkan data yang sudah dijelaskan ternyata masih terdapat karyawan di Indonesia yang memiliki permasalahan work enaggement dalam kategori rendah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 25 Oktober 2021 sampai 28 Oktober 2021 pada pegawai puskesmas X.Wawancara dilakukan menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Diperoleh 8 dari 11 subjek yang mengatakan kurang bersemangat menjalani pekerjaan karena pasien semakin banyak dan bagian tenaga yang melayani pasien merasa mudah lelah menangani pasien. Subjek juga merasa kehilangan antusiasnya menjalani pekerjaan dan sulit memberikan dedikasi untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas yaitu pelayanan bagi pasien sehingga subjek tidak terlalu ramah menangani pasien dan ketika pasien banyak bertanya subjek hanya membalas dengan singkat. Pada saat bekerja subjek merasa ingin cepat pulang dan ketika terdapat masalah pribadi subjek sulit berkonsentrasi bekerja sehingga terkadang membuat kesalahan saat bekerja seperti dibagian administratif salah membuat laporan maupun digabagian medis hanya memeriksa sekedarnya saja tidal secara mendetail. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki permasalahan work engagement yang didasarkan pada aspek-aspek Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu vigor, dedication, dan absorption.

Tress (2017) menjelaskan bahwa jika seseorang mempunyai WE yang tinggi maka instansi akan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai target melebihi harapan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, work engagement yang tinggi dapat meningkatkan kredibilitas instansi karena karyawan akan bekerja dengan hati yang gembira, tetap melaksanakan tugas-tugas rumit dengan hasil yang bagus, dan penuh dedikasi untuk memberikan energi untuk menyelesaikan pekerjaan. Victor dan Patil (2016) menyatakan ketika work engagement rendah maka akan merugikan instansi karena karyawan akan mudah burnout (lelah) saat dihadapkan tugas-tugas yang rumit, hilangnya semangat melakukan tugas berat, dan menurunnya performa kerja, sehingga dapat membuat instansi kehilangan kepercayaan identitas yang baik ketika sumber daya manusia didalamnya tidak mampu memberikan hasil kerja berkualitas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi work engagement menurut Tress (2017) yaitu kegigihan mencapai tujuan, otonomi, kepuasaan kerja, dan kepemimpinan yang berkualitas. Dari faktor-faktor tersebut maka peneliti memilih kepuasan kerja karena menurut Baudewijns, dkk. (2015) bahwa karyawan yang puas terhadap pekerjaan akan merasakan kesejahteraan karena organisasi memberikan fasilitas maupun upah yang sesuai beban kerjanya, maka seseorang yang puas akan bersedia menunjukkan work engagement dengan penuh kesungguhan menyelesaikan pekerjaan. Rothbard dan Pati (2011) menyatakan bahwa seseorang yang puas menjalani pekerjaan maka akan mudah engaged dalam melaksanakan tugas-tugasnya karena merasa disejahterakan organisasi yang membuatnya lebih jauh terilibat bagi kesuksesan organisasi. Hal ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami dan Sukmawati (2018) yaitu kepuasan kerja dapat nerkorelasi dengan work engagement, begitu pula dari hasil penelitian yang dilakukan Suleman (2020) menjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi faktor dominan yang mempengaruhi work engagement. Oleh karena itu, kepuasan kerja dipilih menjadi variabel bebas dalam penelitian ini.

Kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan pengalaman yang menyenangkan karena terpenuhinya harapan-harapannya seperti prosedur maupun sistem pekerjaan, ligkungan kerja, maupun kompensasi (Wexley & Yukl, 2013). Thiagaraj dan Thangaswamy (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan karyawna yang mencerminkan tentang pengalaman saat menjalani bekerja secara menyenangkan dan menilai bahwa pekerjaan dapat mensejahterakan kehidupannya. Wexley dan Yukl (2013) menjelasakan tiga aspek kepuasan kerja yaitu pertama aspek pekerjaan ialah sikap karyawan dalam memandang suatu pekerjaan dari berbagai aktivitas yang mencangkup jenis pekerjaan maupun lingkungan pekerjaan yang sesuai harapan, dan hubungan dengan teman kerjanya. Kedua, aspek kompensasi ialah sejumlah upah yang diterima sesuai keinginan harapan dan beban kerja seperti gaji, bonus, tunjangan, dan berbagai fasilitas yang diberikan sebagai balas jasa. Ketiga, aspek pengawasan merupakan pandangan karyawan bahwa pengawas mampu berperilaku bijaksana dalam setiap persoalan dan dapa diandalkan dalam memberikan bantuan serta dukungan.

Tress (2017) menjelaskana bahwa kepuasan kerja berperan besar dalam mempengaruhi terjadinya work engagement dalam diri seseorang. Kubicek dan Korunka (2018) berpendapat seseorang yang puas terhadap pekerjaan akan memandang bahwa sistem pekerjaan sesuai dengan kapasitasnya, tunjangan yang diterima sesuai harapan, dan atasan mampu memimpin dengan baik, sehingga kepuasan yang dirasakan membuat seseorang memberikan work engagement karena seseorang sudah merasakan kesejahteraan dan terikat lebih jauh dengan organisasinya. Albrecht (2010) menyatakan seseorang yang engaged akan tenggelam oleh waktu saat bekerja sehingga lebih fokus ketika menjalani pekerjaan dan terpacu untuk melaksanakan tugas-tugas dengan kemampuan terbaiknya. Hal ini didukung penelitian Bertolomeus dan Putrianti (2018) yang menjelasakna bahwa kepuasan kerja dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 41,2% terhadap work engagement.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan work engagement pada pegawai puskesmas X ?”

**METODE**

Variabel-variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel tergantung : *Work engagement*
2. Variabel bebas : Kepuasan Kerja

*Work engagement* adalah keterlibatan seseorang secara penuh terhadap organisasi dengan lebih energik serta dalam beekrja, memiliki fokus yang baik pada saat melaksanakan tugas, dan memperlihatkan insiatif pribadi untuk keberhasilan organisasi melebihi harapan yang telah ditentukan. *Work engagement* diukur menggunakan Skala *Work Engagement* yang disusunberdasarkan aspek-aspek dari Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan). Skor yang diperoleh dari Skala *Work Engagement* menunjukkan tinggi dan rendahnya *work engagement* yang dimiliki oleh subjek. Skor yang tinggi menunjukkan bahwa subjekmemiliki *work engagement* yang tinggi, sebaliknya skor yang rendah menunjukkan bahwa subjekmemiliki *work engagement* yang rendah.

Kepuasan Kerja adalah cara karyawan memandang setiap komponen pekerjaan seperti system kerja, lingkungan kerja, bahka kompensasi yang sesuai dengan harapanya, sehingga karyawan merasa bahagia dan sejahtera dapat menjalankan tugas-tuags di tempat kerjanya. SkalaKepuasan Kerja disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Wexl & Yukl (2013) yaitu pekerjaan, kompensasi, dan pengawasan. Skor yang diperoleh dari Skala Kepuasan Kerja menunjukkan tinggi dan rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh subjek. Skor yang tinggi menunjukkan bahwa subjekmemiliki kepuasan kerja yang tinggi, sebaliknya skor yang rendah menunjukkan bahwa subjekmemilikikepuasan kerja yang rendah.

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai puskesmas X sebanyak 42 subjek dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Seluruh pegawai puskesmas X

Pengambilan subjek seluruh bagian karena pekerjaan yang dilaksanakan sama-sama untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga seluruh bagian memiliki peranan pentingnya tersendiri. Hal ini didukung pendapat Ariga (2020) yang menyatakan bahwa seluruh SDM yang bekerja sebagai pelayan kesehatan mempunyai peranan yang besar dalam memenuhi kebutuhan kesehatan dan kenyamanan bagi masyarakat. Seluh bagian tersebut mencangkup bagian administrasi, KIA, Bp, umum, fisioterapi, KB&imunisasi, Poli gigi ,farmasi, dan laborat.

1. Pegawai yang sudah bekerja minimal dua tahun

Karyawan sudah bekerja minimal dua tahun karena sudah memiliki pengalaman kerja serta dapat beradaptasi dengan aturan yang di tetapkan perusahaan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Ranupandojo (2002) bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan. Artinya, seseorang yang sudah memahami tugas-tugasnya akan dapat merasakan dan menentukan sikap dalam lingkungan kerjanya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Menurut Azwar (2016) skala adalah suatu alat ukur untuk mengetahui atau mengungkap konstrak psikologis dengan pernyataan dalam skala berupa stimulus yang tertuju pada indikator perilaku, serta bertujuan untuk merangsang subjek agar dapat mengungkapkan keadaan diri yang tidak disadarinya. Skala digunakan karena sebagai alat ukur pikologis memiliki karakteritik, sebagai berikut :

1. Stimulus atau aitem skala berupa pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.
2. Jawaban subjek terhadap satu aitem baru merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang hendak diukur, sedangkan kesimpulan akhir diperoleh berdasarkan respon terhadap semua aitem.
3. Respon subjek tidak diklarifikaikan sebagai jawaban benar atau salah, semua jawaban dapat diterima agar subjek menjawab secara jujur dan sungguh-sungguh.

Bentuk skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Terdapat dua skala dalam penelitian ini yaitu Skala *Work Engagement* dan Skala Kepuasan Kerja yang terdiri dari aitem-aitem pernyataan bersifat favourabel dan unfavourabel. Peryataan favourabel untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS) memperoleh skor 4, Sesuai (S) skor 3, Tidak Sesuai (TS) skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) skor 1. Peryataan unfavourabel pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS) memperoleh skor 1, Sesuai (S) skor 2, Tidak Sesuai (TS) skor 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) skor 4. Cara mendapatkan skor total yaitu dengan menjumlahkan skor yang diperoleh dari masing-masing aitem (Azwar, 2016).

Sebelum digunakan dalam penelitian, alat ukur *work engagement* di uji coba terlebih dahulu untuk mengetahui daya beda aitem (daya diskriminasi aitem) dan reliabilitas aitem yang merupakan sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang di ukur. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30 daya pembedanya memuaskan. Akan tetapi, bila jumlah aitem belum mencukupi, peneliti bisa menurunkan batas menjadi 0.25 namun dibawah 0.20 sangat tidak disarankan. (Azwar, 2015).

Selanjutnya pada uji reliabilitas, menurut Azwar (2015) reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan menunjukkan keajegan suatu tes dalam mengukur gejala yang sama pada waktu dan kesempatan yang berbeda. Koefisien reliabilitas (rxx­’) berada dalam rentang angka dari 0.00 sampai dengan 1.00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (rxx­’) yang mendekati angka 1.00 berarti pengukuran semakin reliabel.

Pada penelitian ini digunakan dua macam skala yaitu Skala *Work Engagement* dan Skala Kepuasan Kerja. Dibawah ini akan dijelaskan secara terperinci tentang kedua skala tersebut. Adapun masing-masing skala akan dijelaskan sebagai berikut :

Skala*Work Engagement*disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Schaufeli dan Bakker (2004), yaitu :

1. *Vigor* (semangat)

*Vigor* merupakan seseorang yang mempuanyai tingkat energi dan ketahanan yang tinggi, tidak mudah lelah, dan bersungguh-sungguh dalam menghadapi serta menyelesaikan berbagai kesulitan yang terdapat di tempat kerjanya..

1. *Dedication* (dedikasi)

*Dedication* merupakan identifikasi diri seseorang terhadap pekerjaannya seperti merasa antusias serta bangga dengan pekerjaan, dan merasa terinspirasi serta ditantang pekerjaan, sehingga seseorang memandang pekerjaan dengan penuh makna dan mempunyai peranan penting bagi dirinya.

1. *Absorption* (penghayatan / penyerapan)

*Absorption* merupakan seseorag yang tenggelam secara total, bahagia dalam pekerjaan, dan seseorang sulit melepaskan diri dari pekerjaan. sehingga merasa waktu berlalu cepat dan melupakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya karena dengan senang hati menjalani pekerjaan.

Skala *Work Engagement* terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang bersifat *favourabel* dan *unfavourabel.* Distribusi aitem dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1**

**Distribusi Aitem Skala *Work Engagement* Sebelum Uji Coba**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Komponen | Aitem | | Jumlah |
| *Favourabel* | *Unvafourabel* |
| 1 | *Vigor* | 4,7,8,11 | 16,17,21,22 | 8 |
| 2 | *Dedication* | 1,5,6,12 | 13,19,20,24 | 8 |
| 3 | *Absorption* | 2,3,9,10 | 14,15,18,23 | 8 |
|  | Total | 12 | 12 | 24 |

Uji coba dilakukan pada tanggal 29 Mei 2024 sampai 07 Juni 2024 di klinik kesehatan swasta X yang dilakukan penyebara skala kepada 30 subjek. Batas kriteria koefisien aitem-total (rix) skala *work engagement* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,30.Diperoleh 23 aitem yang memiliki daya beda yang sesuai kriteria dan 1 aitem gugur. Aitem yang gugur adalah aitem nomor 23 Koefisien daya beda aitem bergerak dari angka 0,325 sampai 0,768. Selanjutnya, diperoleh hasil koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,917.

**Tabel 2**

**Distribusi Aitem Skala *Work Engagement*** **Setelah Uji Coba**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Komponen | Aitem | | Jumlah |
| *Favourabel* | *Unvafourabel* |
| 1 | *Vigor* | 4,7,8,11 | 16,17,21,22 | 8 |
| 2 | *Dedication* | 1,5,6,12 | 13,19,20,24 | 8 |
| 3 | *Absorption* | 2,3,9,10 | 14,15,18,(23) | 7 |
|  | Total | 12 | 11 | 23 |

Keterangan : nomor bertanda () adalah nomor aitem yang gugur

-Skala Kepuasan Kerja disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Wexley dan Yukl (2013), yaitu :

1. Pekerjaan

Pekerjaan merupakan perasaan dan sikap karyawan dalam memandang suatu pekerjaan dari berbagai aktivitas yang mencangkup jenis pekerjaan, pekerjaan memberikan kebebasan serta kemandirian, memiliki informasi langsung yang jelas tentang efektivitas pekerjaannya, lingkungan pekerjaan yang sesuai harapan, dan hubungan dengan teman kerjanya.

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan sejumlah upah yang diterima sesuai keinginan harapan, dan beban kerja. Karyawan akan membandingkan pendapatan upahnya dengan rekan-rekan kerjanya. Kompensasi juga dapat berupa bonus, tunjangan, dan berbagai fasilitas yang diberikan sebagai balas jasa.

1. Pengawasan

Pengawasan merupakan pandangan karyawan bahwa pengawas mampu berperilaku bijaksana dalam setiap persoalan yang terdapat ditempat kerja dengan memberikan bantuan dan dukungan kepada karyawan yang membutuhkannya.

Skala Kepuasan Kerja terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang bersifat *favourabel* dan *unfavourabel.* Sebaran aitem sebelum diuji coba dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini :

**Tabel 3**

**Distribusi Aitem Kepuasan Kerja Sebelum** **Uji Coba**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Komponen | Aitem | | Jumlah |
| *Favourabel* | *Unvafourabel* |
| 1 | Pekerjaan | 3,6,7,11 | 17,20,21,23 | 8 |
| 2 | Kompensasi | 1,2,3,12 | 13,14,18,19 | 8 |
| 3 | Pengawasan | 4,5,9,10 | 15,16,22,24 | 8 |
|  | Total | 12 | 12 | 24 |

Uji coba dilakukan pada tanggal 29 Mei 2024 sampai 07 Juni 2024 di klinik kesehatan swasta X yang dilakukan penyebara skala kepada 30 subjek. Batas kriteria koefisien aitem-total (rix) skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,30. Diperoleh 22 aitem yang memiliki daya beda yang sesuai kriteria dan 2 aitem gugur atau tidak masuk kedalam kriteria. Aitem yang gugur adalah aitem nomor 13 dan 17. Koefisien daya beda aitem bergerak dari angka 0,405 sampai 0,828. Selanjutnya, diperoleh hasil koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,924.

**Tabel 4**

**Distribusi Aitem Kepuasan Kerja Sebelum** **Uji Coba**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Komponen | Aitem | | Jumlah |
| *Favourabel* | *Unvafourabel* |
| 1 | Pekerjaan | 3,6,7,11 | (17),20,21,23 | 7 |
| 2 | Kompensasi | 1,2,3,12 | (13),14,18,19 | 7 |
| 3 | Pengawasan | 4,5,9,10 | 15,16,22,24 | 8 |
|  | Total | 12 | 10 | 22 |

Keterangan : nomor bertanda () adalah nomor aitem yang gugur

Prosedur pelaksanaan dalam penelitian ini melalui berbagai tahapan, diantaranya :

1. Mempersiapkan alat ukur berupa Skala *Work Engagement* dan Skala Kepuasan Kerja. Sebelum alat ukur digunakan untuk mengambil data penelitian maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas isi dengan Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yaitu melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement* (ahli dibidangnya)*.*
2. Skala yang sudah di uji validitas isi diuji cobakan kepada 30 subjek
3. Uji coba dilakukan pada tanggal 29 Mei 2024 sampai 07 Juni 2024 di klinik kesehatan swasta X
4. Prosedur uji coba dilakukan peeliti dengan mendatangi klinik kesehatan swasta X. setelah sampai di tempat peneliti membagikan kuisoner tersebut kepada para asisten paramedis yang pada saat itu di dampingi hrd
5. Setelah melakukan uji coba maka skala di uji daya beda dan reliabilitasnya kemudian dikonsultasikan kembali dengan Dosen Pembimbing Skripsi (DPS
6. Skala yang sudah siap didistribusikan kempali kepada subjek penelitian
7. Penyebarannya pada tanggal 25 Juni 2024 kepada 42 subjek di Puskesmas X

Prosedur untuk melakuakn penelitian yaitu dengan meminta izin dari pihak kampus, kemudian peneliti mengajukan izin ke depkes departemen kesehatan

1. Proses mengelurkan surat izin dari depkes tidak langsung keluar, sehingga peneliti harus menunggu dan setelah mendapatkan email dari depkes kemudian peneliti melanjutkan untuk meminta izin penelitaian kepada pihak puskesmas
2. Pihak puskesmas mengizinkan, namun penelitian dilakukan pada saat terdapat waktu luang untuk para pegawai untuk pengisian kuisoner, maka waktu yang tepat dari pihak puskesmas yaitu saat pengadaan meeting
3. Peneliti masuk ke ruang meeting dan meminta izin secraa langsung untuk mengisi skala yang di pandu dan ibu bidan Dwi hastuti Amd.keb melalui beliaulah peneliti menjalankan instruksinya

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah teknik korelasi (*pearson correlation*) yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Menurut Hadi (2015) teknik korelasi digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat, jika diperoleh korelasi yang signifikan berarti ada hubungan antara variabel satu dengan variabel lain, begitu juga sebaliknya jika diperoleh korelasi yang tidak signifikan berati tidak ada hubungan antara variabel satu dengan variabel lain.

**SARAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. **Bagi Subjek**

Bagi subjek, karena hasil penelitian ini menunjukkan kategori yang sedang terhadap *work engagement* dan kepuasan kerja, maka diharapkan subjek meningkatkan *work engagement* yang dimilikinya dengan mencoba menemukan aspek pekerjaan yang memberi makna dan kepuasan. Karyawan dapat diarahkan untuk memahami bagaimana kontribusi mereka berdampak pada tujuan instansi atau masyarakat.

**2. Bagi Pihak Puskesmas X**

Bagi pihak pengelola, hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki *work engagement* yang sedang, maka untuk meningkatkan *work engagement* sebaiknya pihak puskesmas lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan gaji yang sepadan dengan tuntutan kerja, fasilitas yang dapat menunjang karyawan menjalankan pekerjaan, dan lebih terbuka terhadap pendapat yang disampaikan karyawan.

1. **Bagi peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini sepeti faktor kegigihan mencapai tujuan, otonomi, kepemimpinan yang berkualitas, budaya di tempat kerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial, penghargaan sistem, kepemimpinan, dan reputasi perusahaan.

**DAFTAR PUSKATA**

Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: perspectives, issues research and practice*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Ltd.

Ariga, R.A. (2020). Buku Ajar Implementasi Manajemen Pelayanan Kesehatan Dalam Keperawatan. Yogyakarta: Deepublish.

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi keempat.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

.

Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P.,& Taris, T.W., (2008). Employee engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work and Stress. 22*, 187-200.

Baudewijns, C., Gerards, R., & Grip, A. (2015). *New ways of working and work engagement.* The Netherlands Maastricht University

Bertolomeus, P.R., & Putrianti, F.G. (2018). Kepuasan kerja dan work engagement pada pegawai universitas “X”. *Jurnal Spirits, 9*(1), 86-97.

Deliana, I., & Nasution, I. (2016). Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan Kesehatan di Puskesmas Medan Denai Kota Medan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 4*(2), 152-161.

Fahed-Sreih, J. (2020). *Career development and job satisfaction.* UK: IntechOpen

Hakanen, J.J., Ropponen, A., Schaufeli, W.B., & Witte, H.D. (2019). Who is engaged at work. *JOEM, 61*(5), 373-381.

Handoko, T. H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia & sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Jex, S.M., & Britt, T.W. (2013). *Organizational psychology a scientist practitioner approach*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.

Kaswan. (2017). *Psikologi industri dan organisasi*. Bandung : Alfabeta

Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior, 38*, 792–812 .

Kubicek, B. & Korunka, C. (2018). *Job demands in a chang22 ing world of work*. USA : Springer.

Kuok, A.C.H., & Taorminab, R.J. (2017). Work engagement: evolution of the concept and a new inventory. *Psychological Thought, 10*(2), 262–287

Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage hr strategic role.* Diakses tanggal 30 Oktober 2021 dari [www.shrm.org](http://www.shrm.org)

Longo, L., & Leva, M.C. (2019). *Human mental workload: models and applications.* Germany : Springer International Publishing

Macey, W. H., Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Society for Industrial 3and Organizational Psychology, 1*(1). 3-30.

Marques, J., & Dhiman, S. (2018). *Engaged leadership : transforming through future-oriented design thinking.*

Riset Dale Carnegie. (2017). Hanya 25 persen Millennials yang Setia Kepada Perusahaan. Diakses tanggal 30 Oktober 2021 dari <https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/hanya-25-persen-millennials-yang-setia-kepada-perusahaan/>.

Robbins, S.P. (2008). *Perilaku organisasi edisi kedelapan*. Jakarta : Prenhallindo.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. USA : Pearson Educatioan Inc.

Robinson, D., Perryman, S., & Hayday. (2004). *The drivers of employee engagement report 408*. Brington: Institude for Employement Studies.

Roseana, A., & Dewi, D.K. (2023). Hubungan Antara Job Satisfaction Dengan Work Engagement Pada Karyawan Di Pt. X. *Jurnal Penelitian Psikologi, 10*(3) 145-161

Rothbard, N.P., & Pati. S.V. (2011). *Being there: Work engagement and positive organizational scholarship.* New York: Oxford University Press.

Rustiani, A., Junaid, H., & Farzan, A. (2017). Gambaran kinerja pegawai puskesmas wangi-wangi kabupaten wakatobi tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat, 2*(5), 1-13.

Santhi, M.P., & Reddy, N. (2019). *Occupational stress, job performance and job satisfaction.* US : Lulu Press, Incorporated

Saputra, D., & Bantam, D.J. (2023). Hubungan kepuasan kerja dengan work engagement pada karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta. *Indonesian Journal* *of Economic and Social Science, 1*(1), 36-44

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Uwes, utrecht work engagement scale preliminary manual version 1.1.* Netherland: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.

Schmitt, N.W., & Highhouse, S. (2013). *Industrial and organizational psychology.* Canada : John Wiley & Sons, Inc.

Singh, J., & Chopra, V.G. (2018). Workplace spirituality, grit and work engagement. *Asia-Pacific Journal of Management, 14*(2) 50–59.

Simbula, S., & Guglielmi, D. (2013). I am engaged, i feel good, and i go the extramile: Relationships between work enggagement and consequences. *Jurnal of Work Organizational Psychology,2*(29), 117-125.

Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan bank panin cabang menara imperium kuningan Jakarta. *Jurnal Empati, 7* (3), 160-169.

Suleman, C.F. (2020). *Hubungan job satisfaction dan work engagement pada karyawan pt.x di kota makassar.* Diakses tanggal 30 Oktober 2021 dari <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/1584/>.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d.* Bandung : Alfabeta.

Thiagaraj, and Dr. A. Thangaswamy. (2017). Theoretical concept of job satisfaction - a study. *International Journal of Research, 5*(6), 464-470.

Tress, A. (2017). *The effect of empowering leadership on work engagement in an organizational change environment.* Hamburg: Anchor Academic Publishing.

Utami, A., & Sukmawati, A. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dan work engagement karyawan ukm kluster hasil pengolahan perikanan di Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 9*(1), 10-21.

Vayre, E., & Vonthron, A.M. (2015). Identifying work-related internet’s uses—at work and outside usual workplaces and hours—and their relationships with work–home interface, work engagement, and problematic internet behavior. *Frontiers in Psychology, 1*(10), 1-15.

Victor, S.R., & Patil, U. (2016). *Work engagement and teacher autonomy among secondary school teachers*. Germany: Anchor Academic Publishing

Wellins, R., & Concelman, J. (2005). *Creating a culture for engagement.* Diakses tanggal 30 Oktober 2021 dari <http://www.talentmgt.com/articles/creating-aculture_for_engagement>.

Wexley, K., & Yukl, G. (2013). P*erilaku organisasi dan psikologi personalia.* Jakarta: Rineka Cipta.