

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Lembaga pendidikan adalah lembaga atau tempat berlangsungnya proses pendidikan yang dilakukan dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku individu ke arah yang lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitar. Secara bahasa, lembaga adalah badan atau organisasi (Bafadhol, 2017). Lebih lanjut dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa, lembaga adalah badan atau organisasi yang tujuannya melakukan suatu penyelidikan keilmuan atau melakukan suatu usaha. Badan atau lembaga pendidikan adalah organisasi atau kelompok manusia yang karena satu dan lain hal memikul tanggung jawab pendidikan kepada peserta didik sesuai dengan misi badan tersebut. Sebagian lagi mengartikan lembaga pendidikan sebagai lembaga atau tempat berlangsungnya proses pendidikan yang dilakukan dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku individu ke arah yang lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitar.

Menurut Aliyyah (2018) manajemen SDM dalam dunia pendidikan adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup siswa, karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam bidang pendidikan untuk menunjang aktivitas bidang pendidikan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan dapat dikelompokkan menjadi sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan atau guru dan tenaga administrasi, sumber daya manusia atau peserta didik. Tenaga

atau personalia pendidikan adalah semua orang yang terlibat dalam tugas-tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang peran utama, manajer/administrator, para supervisor, dan para pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerja sama secara lebih baik dengan masyarakat.

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan. Personel adalah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dalam konteks lembaga pendidikan atau sekolah dibatasi dengan sebutan karyawan (Hasbulloh dalam Aliyyah, 2018). Lebih lanjut dijelaskan bahwa tenaga kependidikan mencakup pimpinan satuan pendidikan, penilik satuan pendidikan nonformal, pengawas satuan pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga lapangan pendidikan, tenaga administrasi, psikolog, pekerja sosial, terapis, tenaga kebersihan sekolah, dan sebutan lain untuk petugas sejenis yang bekerja pada satuan pendidikan.

Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan institusi agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan institusi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang

harus dilaksanakan pimpinan, adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi (Mulyasa, dalam Aliyyah, 2018). Hal tersebut dapat dialami oleh Universitas X yaitu menjadi universitas yang memiliki komitmen untuk mewujudkan kemajuan dan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan cita-cita yang tertanam dalam seboyan Angudi Mulyaning Bangsa (*The Pursuit of Excellence*).

Universitas X adalah sebuah universitas swasta di Yogyakarta yang telah mendapat kepercayaan masyarakat berbenah diri dengan menata kinerjanya menyongsong era global pada milenium ketiga. Pada saat didirikan pada tanggal 1 Oktober 1986 Universitas X memiliki 3 fakultas dengan 4 jurusan. Hingga tahun 2019 ini terdapat setidaknya 6 fakultas dengan 11 program studi di Universitas dan hampir keseluruhan sudah terakreditasi A dan B. Universitas X memiliki 6 fakultas yang terdiri dari: Fakultas Agroindustri, Fakultas Ekonomi, Fakultas Psikologi, Fakultas Teknologi Informasi, Fakultas Keguruan, dan Fakultas Ilmu Komunikasi. Visi yang ingin dicapai adalah menjadi universitas yang memiliki komitmen untuk mewujudkan kemajuan dan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan cita-cita yang tertanam dalam seboyan Angudi Mulyaning Bangsa (*The Pursuit of Excellence*). Memiliki keunggulan dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat baik tingkat nasional maupun internasional. Sedangkan misi Universitas X adalah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi

untuk mencerdaskan bangsa sehingga membantu masyarakat untuk mewujudkan kesejahteraannya.

Aliyyah (2018) mengatakan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan di dalam ayat 2 (Pasal 140/Bab XII/RPP/2005) sebagai berikut: Pimpinan satuan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab mengelola satuan pendidikan pada pendidikan formal atau nonformal. Penilik bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan nonformal. Pengawas bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini jalur formal. Tenaga perpustakaan bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan pengelolaan sumber belajar di perpustakaan. Tenaga laboratorium bertugas dan bertanggung jawab membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di laboratorium satuan pendidikan. Teknisi sumber belajar bertugas dan bertanggung jawab mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran pada satuan pendidikan. Tenaga lapangan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab melakukan pendataan, pemantauan, pembimbingan, dan pelaporan pelaksanaan pendidikan nonformal. Tenaga administrasi bertugas dan bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan administrasi pada satuan pendidikan. Psikolog bertugas dan bertanggung jawab memberikan pelayanan bantuan psikologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada satuan pendidikan khusus dan

pendidikan anak usia dini. Pekerja sosial bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan sosiologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini. Terapis bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan fisiologiskinesiologis kepada peserta didik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini. Tenaga kebersihan sekolah bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan kebersihan lingkungan sekolah. (Hamzah, dalam Aliyyah, 2018)

Sebagaimana Perguruan Tinggi di Indonesia, SDM di Universitas X terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan (Tendik). Menurut Aliyyah (2018) tenaga kependidikan memiliki jenjang karir yang berbeda dengan dosen. Jenjang dan pola karir ini disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, termasuk pada Universitas X, sehingga dapat menjamin kinerja organisasi secara keseluruhan. Terbaginya kampus Universitas X menjadi tiga tentunya membutuhkan SDM dalam tenaga kependidikan yang harus sejalan sesuai dengan tujuan organisasi dan menjadi tantangan tersendiri bagi institusi untuk mengelolah SDM terutama bagi tenaga kependidikan. Robinson (dalam Rachmawati, 2013) mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi para tenaga kependidikan haruslah memiliki sikap positif, kemampuan adaptasi yang baik serta memiliki usaha dan ketekunan dalam bekerja. Sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat individu bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi disebut dengan istilah *employee engagement*. Dengan demikian, dalam konsep *employee engagement*, terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan organisasi.

Menurut Marciano (dalam Akbar, 2013) individu yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa individu telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat *engagement* yang rendah cenderung tidak memiliki *passion* dalam bekerja, merasa tidak bahagia, kurang antusias terhadap pekerjaan yang diberikan, memiliki motivasi dan inisiatif yang rendah, dan mudah untuk teralihkan dan tidak fokus dengan pekerjaannya (Gallup, dalam Chandra & Remiasa, 2018)

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) merumuskan *engagement* sebagai kebalikan dari *burnout*, yaitu sebagai keadaan dimana individu merasa positif, penuh makna, dan puas terhadap apa yang individu kerjakan. Konstruk motivational ini ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keasyikan). Kahn (1990) yang mengatakan bahwa *employee engagement* adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan individu dimana individu bekerja dan mengekspresikan diri individu secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan. Schaufeli, dkk., (2002) menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki 3 aspek yaitu, *vigor* merupakan curahan energi untuk melakukan pekerjaan yang terbaik dan adanya rasa senang atau kegembiraan terhadap setiap pekerjaannya, kerelaan untuk memberikan usaha yang maksimal terhadap kinerjanya dan ketahanan mental ketika menemui kesulitan dalam bekerja. *Dedication* merupakan suatu kondisi di mana karyawan

merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* merupakan suatu kondisi di mana karyawan merasa waktu berjalan sangat cepat karena terlarut dalam pekerjaannya.

Gallup Organization (2013) melalui surveinya berjudul *Gallup's Global Workplace Analytics*, telah melakukan survei mengenai pengukuran *Employee Engagement Index* diberbagai negara salah satu negara yang dilakukan survei oleh Gallup adalah Indonesia. Hasil dari *Gallup's Global Workplace Analytics* mengenai *Employee Engagement* di Indonesia menyebutkan hanya 8% pekerja di Indonesia yang *feeling engaged* di pekerjaannya, 77% pekerja tidak *feeling engaged* di pekerjaannya, dan 15% pekerja di Indonesia *actively disengaged*. Pada intinya, Gallup menyoroti tingkat *employee engagement* yang sangat rendah di Indonesia dan hal ini akan membahayakan tingkat produktivitas tenaga kerja, kemudian pada gilirannya akan berpotensi besar menurunkan pertumbuhan ekonomi.

Kemudian, dari studi yang dilakukan Dale Carnegie Indonesia (DCI) (dalam youngster.id) pada tahun 2016 menyebut hanya 25% tenaga kerja milenial (kelahiran 1986-2000) yang terikat sepenuhnya (*fully engaged*) dengan perusahaan. Data BPS pada tahun 2016 memperlihatkan bahwa dari jumlah keseluruhan angkatan kerja di Indonesia sebanyak 160 juta, hampir 40% atau mencapai 62,57 juta tergolong milenial. Artinya, kelak para tenaga kerja lah yang akan menjadi penanggung jawab utama keberlangsungan bisnis perusahaan. Akan tetapi, hanya 25% tenaga kerja milenial yang *engaged* (terikat sepenuhnya) dengan perusahaan. Hal itu terungkap dari hasil studi DCI yang menginisiasi survei untuk mengetahui

tingkat keterikatan karyawan/*employee engagement* di Indonesia. *Employee engagement* merupakan komitmen karyawan, baik emosional maupun intelektual, untuk memberikan performa terbaiknya kepada perusahaan. Survei juga menunjukkan, hanya 1 di antara 4 milenial yang *engaged* – dan 64% di antara terlibat sepenuhnya pasti akan bertahan setidaknya setahun ke depan. Sebaliknya, 60% milenial berencana mengundurkan diri apabila merasa *disengaged*.

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara pada tanggal 18 sampai tanggal 20 April 2019 kepada 10 orang karyawan tenaga kependidikan di Universitas X. Jika dilihat dari aspek *vigor*, didapatkan bahwa karyawan merasa banyaknya beban kerja yang dihadapi, membuat karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja. Pada aspek *dedication*, karyawan menyampaikan bahwa masih sering meninggalkan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab hanya untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan karyawan. Kemudian pada aspek *absorption* karyawan merasa jika terdapat permasalahan dalam pekerjaan seperti banyaknya keluhan dari mahasiswa maupun permasalahan yang bersifat teknis seperti salah memasukan data, konsentrasi karyawan cukup terganggu dalam bekerja. Selain itu karyawan juga merasa waktu berjalan sangat lambat selama bekerja. Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat 6 dari 10 karyawan mengalami masalah *employee engagement*.

Seharusnya seorang karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi dengan perusahaan, karena akan meningkatkan tiga perilaku umum yang akan meningkatkan kinerja perusahaan, yaitu seperti: *Say*, karyawan akan memberikan masukan untuk organisasi dan rekan kerjanya, dan akan memberikan masukan

mengenai karyawan dan konsumen yang berpotensi. *Stay*, karyawan tetap akan bekerja di organisasi tersebut walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain. Dan *Strive*, karyawan akan memberikan lebih banyak waktu, usaha dan inisiatif untuk dapat berkontribusi demi kesuksesan organisasi (Baumruk & Gorman dalam Rachmawati, 2013).

Pada beberapa penelitian, *employee engagement* memiliki berbagai dampak. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hikmatullah (2016) menunjukkan ada hubungan negatif antara *employee engagement* dengan *burnout* pada karyawan divisi IT. Semakin tinggi *employee engagement* maka semakin rendah tingkat *burnout* pada karyawan, begitupun sebaliknya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yudha dan Fikri (2015) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja perawat di rumah sakit Aisyiyah kota Pariaman. Semakin tinggi tingkat *employee engagement* maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Berdasarkan kedua penelitian diatas, dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* tinggi, memiliki *burnout* yang rendah dan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

Menurut Vazirani (2007) beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu: Pengembangan karir, karir yang terus meningkat dalam pekerjaan akan menyediakan kesempatan kemajuan karir di organisasi. Kepemimpinan, setiap karyawan memerlukan nilai yang jelas dari organisasi seperti didengarnya pendapat karyawan terutama oleh pemimpin. Pemberdayaan, karyawan ingin dilibatkan dalam keputusan yang mempengaruhi kerja karyawan. *Image*, seberapa besar karyawan untuk memberikan dukungan pada produk dan jasa

yang dihasilkan organisasinya tergantung pada luasnya persepsi pelanggan terhadap barang dan jasa yang dihasilkan organisasinya tersebut. Kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil, keterikatan karyawan akan tinggi jika atasan karyawan memberikan perlakuan yang sama kepada semua karyawan dalam untuk berkembang dan meraih prestasi. Penilaian kinerja, organisasi yang melakukan penilaian kinerja dengan cara yang sesuai (transparan dan tidak bias) akan meningkatkan level *engagement* karyawannya. Gaji dan bonus, untuk meningkatkan level keterikatan karyawan organisasi harus menyediakan upah dan benefit yang sesuai. Kesehatan dan keselamatan, organisasi harus memiliki metode dan sistem yang sesuai untuk menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan. Kepuasan kerja, hanya karyawan yang puas yang akan menjadi *engage*. Komunikasi, organisasi harus mengikuti kebijakan terbuka, sistem komunikasi ke atas dan ke bawah harus sesuai dan diatur sebaik mungkin. *Family friendliness*, ketika seorang karyawan menyadari bahwa organisasi tempat individu bekerja juga memberikan perhatian pada keluarganya (tunjangan anggota keluarga) maka karyawan akan memiliki kedekatan emosional dengan organisasinya yang akan membuatnya *engage*. *Co-operation* Jika seluruh organisasi saling bekerja sama dan saling membantu maka karyawan akan menjadi *engage* dengan organisasinya.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, terdapat faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement*. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan *employee engagement* adalah kepuasan kerja. Peneliti memilih kepuasan kerja untuk dijadikan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini karena menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Halias (2018) yang menyatakan bahwa terdapat

hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *employee engagement*. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Pininta dan Indriati (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan *employee engagement*, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi *employee engagement*. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2003).

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di lapangan. Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 18 sampai tanggal 20 April 2019 kepada 10 orang karyawan tenaga kependidikan di Universitas X. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa karyawan merasa lingkungan tempat bekerja masih kurang dijaga kebersihannya, karyawan juga merasa fasilitas pendingin ruangan yang dirasa kurang dingin, karyawan merasa rekan kerjanya kurang bisa membantu ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja, selain itu karyawan juga merasa gaji yang diterima masih kurang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa, 6 dari 10 orang karyawan Tenaga Kependidikan Universitas X memiliki kepuasan kerja yang bermasalah. Hal tersebut ditunjukkan dengan aspek psikologis, kurangnya kebersihan di tempat bekerja dan hal itu membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, Pada aspek fisik, karyawan masih kurang nyaman dengan lingkungan tempatnya bekerja, dikarenakan beberapa karyawan mengatakan fasilitas pendingin ruangan yang dirasa kurang dingin yang membuat

karyawan merasa kurang nyaman selama bekerja. Pada aspek sosial, ketika karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja, rekan kerja karyawan kurang membantu dan terkesan cuek. Pada aspek finansial, karyawan merasa gaji yang didapatkan kurang bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari, membuat karyawan harus lebih dapat mengatur antara keinginan dan kebutuhan yang harus lebih diprioritaskan.

Menurut Jewell dan Siegall (1998) kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Yang merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut cara karyawan memandang pekerjaannya. Terdapat empat aspek dalam mengukur kepuasan kerja menurut Jewell dan Siegall (1998), yaitu: Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Tiffin (dalam As'ad, 2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Hal ini sangat penting karena karyawan yang tidak mendapat kepuasan dalam bekerja akan terdorong untuk bekerja seenaknya, untuk kerja seadanya, datang terlambat, mangkir/bolos kerja, tidak mencintai pekerjaannya, dan bahkan mungkin tidak bisa bertahan ditempat kerjanya. Menurut Tuhumena (dalam Tentama, 2015), jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, maka akan mengakibatkan ketidaklancaran organisasi yang dikarenakan tingginya tingkat keterlambatan dan kemangkiran serta tingginya keluar masuk karyawan.

Menurut As'ad (2004) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan dalam memandang pekerjaannya, karyawan akan terpuaskan dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapan dengan pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja memiliki korelasi dengan berbagai variabel, salah satunya berkorelasi dengan variabel *employee engagement*. Apabila karyawan merasakan adanya kepuasan kerja, maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan emosi positif yaitu dengan perasaan senang dan bersemangat untuk menjalani pekerjaan sehingga akan menunjukkan rasa *engage*-nya (Kaswan, 2017). Rasa *engaged* ialah suatu perasaan yang meliputi keterikatan, rasa memiliki (*sense of belonging*), komitmen, loyalitas, keterlibatan atau keinginan untuk berkontribusi baik terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasinya, secara sukarela tanpa paksaan. Karyawan yang *engaged* juga akan berusaha ekstra agar perilaku yang

ditimbulkan dapat memberi kontribusi terhadap kesuksesan organisasi (Lockwood, 2005).

Keterikatan itu sendiri bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen serta loyalitas. Keterikatan juga merupakan sikap positif karyawan yang disertai dengan motivasi baik secara kognitif dan penghayatan akan kemampuan dan merasa senang saat bekerja (Kingsley & Associate dalam Harahap, 2019). Sikap positif yang demikian, menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi, maka akan cenderung memiliki keterikatan yang tinggi, begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja yang dimiliki karyawan pada tingkat yang rendah, maka karyawan akan cenderung memiliki keterikatan yang rendah (Robbin & Timothy dalam Harahap, 2019). Hal tersebut menjadikan kepuasan kerja secara konsisten berkaitan dengan seberapa besar *employee engagement* yang dimiliki karyawan (Kaswan, 2017). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Halias (2018) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 29.6% terhadap *employee engagement* yang berarti terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan *employee engagement*.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan sebuah rumusan permasalahan apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *employee engagement* pada tenaga kependidikan di Universitas X?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *employee engagement* pada tenaga kependidikan Universitas X.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan pada ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *employee engagement* dan kepuasan kerja pada karyawan.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat mengetahui tingkat *employee engagement* dan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan, sehingga untuk meningkatkan *employee engagement* tenaga kependidikan dapat menekankan dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi bagi para pendidik di universitas tentang *employee engagement* dan kepuasan kerja pada karyawan.