**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJADENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*** **PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS X**

**NASKAH PUBLIKASI**



*Oleh:*

*Ivan Dharmawan 15081230*

**FAKULTASPSIKOLOGI**

**UNIVERSITASMERCUBUANAYOGYAKARTA YOGYAKARTA**

**2019**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJADAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*** **PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS X**

***RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT FOR EDUCATION STAFF OF X UNIVERSITY***

## Ivan Dharmawan1, Nur Fachmi Budi Setyawan, M.Psi., Psikolog2

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[1setyawanfachmi1@gmail.com](mailto:1setyawanfachmi1@gmail.com) 2ivandharmawan2@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerjadengan *employee engagement* pada tenaga kependidikan Universitas X. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *employee engagement* pada tenaga kependidikan Universitas X. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 53 orang yang memiliki karakteristik seorang tenaga kependidikan. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala Kepuasan Kerjadan Skala *Employee Engagement.* Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) hipotesis sebesar 0,690 dengan p = 0,000 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerjadengan *employee engagement*. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,476 variabel kepuasan kerjamenunjukkan kontribusi 47,6% terhadap *employee engagement* dan dan sisanya 52,4% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu pengembangan karir, kepemimpinan, pemberdayaan, *image*, kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil, penilaian kinerja, gaji dan bonus, kesehatan dan keselamatan, komunikasi, *family friendliness*, dan *co-operation*.

**Kata kunci**: kepuasan kerja*,* *employee engagement*

***Abstract***

*This research aims to determine the relationship between job satisfaction and employee engagement at University X education staff. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between job satisfaction and employee engagement at the University X's education staff. The subjects in this study were 53 people who had the characteristics of an educational staff . How to take the subject using the purposive sampling method. The data collection of this study uses the Job Satisfaction Scale and the Employee Engagement Scale. The data analysis technique used is product moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained the correlation coefficient (R) hypothesis of 0.690 with p = 0,000 (p <0.05). These results indicate that there is a significant positive relationship between job satisfaction and employee engagement. The acceptance of the hypothesis in this study shows that the coefficient of determination (R2) of 0.476 variable job satisfaction shows a contribution of 47.6% to employee engagement and and the remaining 52.4% is influenced by other factors namely career development, leadership, empowerment, image, equal opportunity and fair treatment, performance appraisal, salaries and bonuses, health and safety, communication, family friendliness, and co-operation.*

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

**PENDAHULUAN**

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, sumberdaya 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, psokolog, pekerja sosial, terapis, tenaga kebersihan sekolah, dan sebutan lain untuk petugas sejenis yang bekerja pada satuan pendidikan.

Menurut Aliyyah (2018) tenaga kependidikan memiliki jenjang karir yang berbeda dengan dosen. Jenjang dan pola karir ini disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat menjamin kinerja organisasi secara keseluruhan. Kebutuhan SDM dalam tenaga kependidikan harus sejalan sesuai dengan tujuan institusi. Untuk mencapai tujuan institusi 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 perusahaan (Robinson, dalam Rachmawati dkk, 2004).

Menurut Schaufeli, dkk., (2002) merumuskan *employee engagement* sebagai keadaan dimana individu merasa positif, penuh makna, dan puas terhadap tempat dimana mereka bekerja. Konstruk motivational ini ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keasyikan). Kahn (1990) mengatakan bahwa *employee engagement* adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka 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.

Menurut Marciano (dalam Akbar, 2013) individu yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia 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).

Gallup Orgaization (2013) melalui surveinya berjudul Gallup’s Global Workplace Analytics, telah melakukan survei mengenai pengukuran *Employee Engagement* *Index* diberbagai negara yaitu 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.

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 utuk bekerja di tempat lain. *Strive*, karyawan akan memberikan lebih banyak waktu, usaha dan inisiatif untuk dapat berkontribusi demi kesuksesan organisasi (Baumruk & Gorman dalam Rachmawati, 2013).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Menurut Vazirani (2007) beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu: Pengembangan karir, kepemimpinan, pemberdayaan, im*age*, kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil, penilaian kinerja, gaji dan bonus, kesehatan dan keselamatan, kepuasan kerja, komunikasi, f*amily friendliness*, dan *co-operation*.

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).

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 pekerjaan mereka (Jewell dan Siegall, 1998). Menurut Jewell dan Siegall (1998) terdapat empat aspek dalam mengukur kepuasaan kerja, 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 menunjukan 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 karyawna 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 latar belakang di atas, peneliti ingin mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara kepuasan kerjadengan *employee engagement* pada tenaga kependidikan di Universitas X?

## METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan Universitas X di Yogyakarta. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 53 subjek. Metode penyusunan skala dalam penelitian ini mengacu pada model *likert*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Kepuasan Kerjadan Skala *Employee Engagement*, dengan aitem-aitem skala yang hanya dibagi dalam satu kelompok saja, yaitu kelompok *favourable*. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala Kepuasan Kerjaterdiri dari 24 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,375 - 0,698, sedangkan Skala *Employee Engagement* terdiri dari 15 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,332 - 0,666. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala Kepuasan Kerjadiperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,918 dan Skala *Employee Engagement* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,868. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*. Keseluruhan data dianalisis menggunakan program analisis data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas menggunakan teknik analisis *one sample* Kolmogorov-Smirnov. Dari hasil uji normalitas variabel *employee engagement* diperoleh KS-Z = 0,132 dengan p = 0.022 (>0,050) dan variabel kepuasan kerja diperoleh KS-Z = 0,213 dengan p = 0.000 (>0,050). Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel *employee engagement* dan skor variabel kepuasan kerjaberdistribusi tidak normal. Selanjutnya pada uji linearitas diperoleh F = 33,955 dan p = 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerjadengan *employee engagement* merupakan hubungan yang linier.

Dari hasil uji korelasi dengan teknik analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,690 dengan p = 0,000 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan positif antara kepuasan kerjadengan *employee engagement* pada tenaga kependidikan di Universitas X. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai R = 0,690 yang artinya antara variabel kepuasan kerjadengan *employee engagement* memang terdapat korelasi, korelasi pada kedua variabel tersebut kuat karena koefisien korelasi berkisar antara 0,600 sampai 0,799 (Sugiyono, 2015). Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,476 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerjamenunjukkan kontribusi (47,6%) terhadap *employee engagement* dan sisanya (52,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yaitu Pengembangan Karir, Kepemimpinan, Pemberdayaan, *Image*, Kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil, Penilaian kinerja, Gaji dan bonus, Kesehatan dan keselamatan, Komunikasi, *Family friendliness*, dan *Co-operation*.

Kepuasan Kerja merupakan satu variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumya yang dilakukan oleh Pininta dan Indriati (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan *employee engagement*, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Adanya hubungan antara kepuasan kerjadengan *employee engagement* berarti setiap aspek kepuasan kerjamemberikan sumbangan terhadap *employee engagement* pada tenaga kependidikan Universitas X.

Kepuasan kerjaadalah sekumpulan perasaan emosi pekerja, baik yang menyenangkan ataupun tidak, yang merupakan hasil pandangan pekerja terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Davis & Newstrom, 2002). Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini dengan diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,476 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada tenaga kependidikan Universitas X memiliki kontribusi sebesar (47,6%) terhadap *employee engagement* dan sisanya (52,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yaitu Pengembangan Karir, Kepemimpinan, Pemberdayaan, *Image*, Kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil, Penilaian kinerja, Gaji dan bonus, Kesehatan dan keselamatan, Komunikasi, *Family friendliness*, dan *Co-operation*.

Sedangkan hasil kategorisasi *employee engagement* yaitu kategorisasi tinggi sebesar (66%) (35 subjek), kategori sedang sebesar (34%) (18 subjek), dan kategori rendah (0%) (0 subjek). Pada kategorisasi variabel kepuasan kerja yaitu kategorisasi positif sebesar 96% (51 subjek), dan kategori negatif 3,8% (2 subjek). Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian tenaga kependidikan Universitas X memiliki *employee engagement* yang cenderung tinggi dan kepuasan kerja yang cenderung positif.

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 menunjukan 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). Hal tersebut menjadikan kepuasan kerja secara konsisten berkaitan dengan seberapa besar *employee engagement* yang dimiliki karyawan (Kaswan, 2017). Menurut Jewell dan Siegall (1998) aspek-aspek dari kepuasan kerjaterdiri dari empat yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial.

Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan (Jewell & Siegall, 1998). Robbins (dalam Tenggara, dkk., 2008) menjelaskan bahwa istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu. Hardiansyah, dkk., (2018) menyatakan bahwa individu yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya akan menilai pekerjaan yang dilakukannya tidak menimbulkan kesulitan ataupun kebosanan, tugas yang dilakukan sesuai dengan minat, kemampuan, dan pendidikan, serta tugas yang dikerjakan akan menimbulkan rasa senang, kebanggaan, dan memberikan tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaannya. Sutrisno (dalam Hardiansyah, 2018) menjelasakan bahwa karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan mencapai kepuasan psikologis dan akan timbul sikap atau tingkah laku positif seperti bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi. Ketika individu sangat peduli dengan apa yang dikerjakannya dan komitmen untuk melakukan hal itu sebaik mungkin untuk pekerjaannya, individu akan merasa terdorong untuk berbuat daripada diam. Hal tersebut merupakan bagian dari *engagement* (Kahn, 1990).

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 (Jewell & Siegall, 1998). Menurut Sedarmayanti (dalam Eka, Sunuharyo, & Utami, 2016) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Umar (dalam Eka, Sunuharyo, & Utami, 2016) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja aman, nyaman dan menyenangkan, maka segala pekerjaan dan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa nyaman, karyawan akan menunjukan sisi perilaku tindakan nyata yang menunjukkan dukungan terhadap organisasi dan mengerahkan seluruh energi dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang *engaged* akan berusaha ekstra agar perilaku yang ditimbulkan dapat memberi kontribusi terhadap kesuksesan organisasi (Lockwood dalam Albrecht, 2010).

Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga (Jewell & Siegall, 1998). Kepuasan kerja ditinjau sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentu sekaligus merupakan cerminan sikapnya terhadap pekerjaan tersebut. Sikap itu berasal dari persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Widodo, 2010). Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan serta mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan (Pangestu, 2017). Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan membutuhkan rekan kerja yang membantu menyelesaikan pekerjaan. Karyawan akan merasa bergairah dalam bekerja dengan adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinananya. Rekan kerja yang memberi dorongan moril, memberikan saran dan nasihat membantu karyawan dalam berperilaku dalam perusahaan. Pengawas atau supervisi yang memberikan dorongan, membimbing, dan mengarahkan karyawannya agar bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan (Ilahi, dkk., 2017). Macey, dkk., (dalam Siswono, 2016) menyatakan karyawan yang bergairah ketika bekerja, bersedia untuk mengorbankan lebih banyak tenaga dan waktu demi pekerjaannya, dan menjadi proaktif dalam mencapai tujuan pekerjaannya adalah karyawan yang *engaged*.

Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi (Jewell & Siegall, 1998). Kepuasan bayaran (*pay satisfaction*) mengacu kepada sikap suka dan tidak suka terhadap system kompensasi organisasi (Simamora, dalam Affini & Surip, 2018). Kepuasan gaji (*pay satisfaction*) dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya, ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan (Lum, dkk., dalam Andini, 2006).Pemberian gaji, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa saat karyawan mendapatkan gaji yang lebih baik, dan pengakuan serta penghargaan atas pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan akan cenderung melakukan upaya lebih dalam pekerjaannya (Rachmawati, 2013). Penna (dalam Rachmawati, 2013) menambahkan tentang “hierarki keterlibatan”, dimana setelah karyawan puas dengan gaji dan tunjangan, karyawan akan melihat peluang pengembangan seperti promosi, dan kemudian gaya kepemimpinan akan terlihat. Jika semua sudah terpenuhi dan karyawan merasa puas, maka karyawan akan menganggap pekerjaannya sangat bermakna sehingga karyawan dan perusahaan pada akhirnya akan memiliki tujuan yang sama, dan sama-sama memiliki arti/makna satu sama lain. Karyawan yang terlibat sehingga memaknai pekerjaannya (*dedication*) adalah karyawan yang terikat (Schaufeli, dkk., 2002).

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang positif antara kepuasa kerja dengan *employee engagement.* Semakin positif kepuasan kerjamaka semakin tinggi *employee engagement*. Sebaliknya, semakin negatif kepuasan kerja maka semakin rendah *employee engagement* pada tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan *employee engagement* pada penelitian ini diterima. Hasil kategorisasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian tenaga kependidikan di Universitas X memiliki kepuasan kerja yang positif dan *employee engagement* yang tinggi. Bagi karyawan, penelitian ini dapat di jadikan sebagi acuan dalam mengatasi permasalahan kepuasan kerja yang mungkin akan di temui pada karyawan, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor psikologis yang dapat memicu kemungkinan karyawan memiliki *employee engagement*yang rendah. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi agar karyawan lebih peka terhadap dirinya sendiri, berkaitan dengan kepuasan kerja dan *employee engagement* pada diri karyawan. Selanjutnya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja pada kategori negatif agar dapat meningkatkan *employee engagement* pada dirinya. Dengan begitu, mahasiswa berada dalam keadaan maksimal untuk mencapai potensi terbaiknya. Institusi disarankan untuk meningkatkan dan mempertahankan *employee engagement* pada tenaga kependidikan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan persepsi postitif pada karyawan terkait kepuasan kerja.Hal tersebut dapat dilakukan perusahaan dengan mengeluarkan aspek–aspek yang ada pada kepuasan kerja yaitu psikologis, fisik, sosial, dan finansial. Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa koefisien determinasi (R2) sebesar sebesar 0,478 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada tenaga kependidikan Universitas X memiliki kontribusi sebesar (47,8%) terhadap *employee engagement* dan sisanya (52,2%) dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk diteliti seperti faktor Pengembangan Karir, Kepemimpinan, Pemberdayaan, *Image*, Kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil, Penilaian kinerja, Gaji dan bonus, Kesehatan dan keselamatan, Komunikasi, *Family friendliness*, dan *Co-operation*. Selain itu, dalam pelaksanaan penelitian di lapangan terkait penyebaran skala penelitian kepada subjek diharapkan peneliti selanjutnya dapat mendampingi atau memberikan secara langsung. Hal tersebut dilakukan agar data yang didapatkan dapat lebih meyakinkan lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

Affini, N. D. & Surip, N. (2018). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap employee engagement yang berdampak pada turnover intentions. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis.* *4*(1), 113-127.

Akbar, Rizza Muhammad. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Jurnal Sosial dan Psikologi Industri, 2*(1), 10-18.

Albrecht, S. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing.

Aliyyah, R, R. (2018). *Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan*. Jakarta: Polimedia Publishing.

Andini, R. (2006). Ananlis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention (Studi kasus pada rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis*. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

As'ad, M. (1987). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.

Chandra, C., & Remiasa, M. (2018). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. Intiland. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *6*(1), 1-5.

Davis, Keith, & Newstrom. (2002). Organizational behavior at work, 11 edition. New York: Mc Graw - Hill.

Eka S. D. Silvia, Sunuharyo, B. S., & Utami, H. Nayati. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 40*(1), 76-85.

Gallup. 2013. Why indonesia must engaged younger workers. Diakses dari : <https://news.gallup.com/businessjournal/166280/why-indonesia-engage-younger-workers.aspx>

Harahap, M. Z. (2009). Pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan pada barista di kota Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Hardiansyah, A. T, Amelia, A. & Santika, M. Kepuasan kerja sebagai faktor terbentuknya sikap kerja pegawai negeri sipil kantor kecamatan Klampis, Bangkalan. Jurnal Ilmiah. *12*(2), 167-187.

Halias, D. S. (2018). Hubungan antara kepuasan kerja dengan employee engagement pada driver go-jek yang bekerja di Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Univesitas Mecu Buana Yogyakarta.

Jewell, L, N & Siegal, M. (1998). *Psikologi industri/organisasi modern*. Jakarta: Arcan.

Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta

Khan, William A. (1990). Psycological conditioning of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, *33*(4), 692-724.

Lockwood, N. R. (2005). Employee engagement, SHRM research briefly stated. Diakses dari [www.shrm.org](http://www.shrm.org)

Pangestu, Z. S. Dwi. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *jurnal administrasi bisnis, 43*(1), 157-162.

Pininta, L. & Indriati, F. (2015). Hubungan antara kepuasan kerja dan employee engagement karyawan tetap (non-manajerial) pada PT. Metrocom Global Solusi. *Naskah Publikasi*. Depok: Universitas Indonesia.

Rachmawati, M. (2013). Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan (international journal review)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis,* *6*(12), 52-65.

Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.

Schaufeli, W, B., Salanova, M., Gonzalez- Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: 3*, 71–92.

Siswono, D., & Sim. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di rodex travel Surabaya. *Jurnal Ilmiah*. 4(2), 458-466.

Tenggara, H., Zamralita, & Suyasa, P. T. (2008). Kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*. *10*(1), 96-115.

Tentama, F. (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru pegawai negeri sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip, 14*(1), 1-8.

Widodo. (2010). Model pengembangan kepuasan kerja dengan kepuasan keluarga. *Jurnal Bisnis & Ekonomi. 17*(1), 61-73.