**HUBUNGAN *SENSE OF BELONGING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN CV X YOGYAKARTA**

***RELATIONSHIP BETWEEN A SENSE OF BELONGING TO WORK ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES OF CV X YOGYAKARTA***

**Jeni Trias Verlina­1, Nur Fachmi Budi S., M.Psi., Psikolog2**12Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
1[190810523@student.mercubuana-yogya.ac.id](mailto:190810523@student.mercubuana-yogya.ac.id) 2[fachmi@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:fachmi@mercubuana-yogya.ac.id)  
12082251111530

**Abstrak**  
CV X merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *digital printing*. Agar dapat mempertahankan eksistensi dibidang percetakan, maka perusahaan perlu memiliki karyawan yang produktif, inisiatif, energik, berdedikasi terhadap pekerjaan dan proaktif dalam bekerja serta bertanggungjawab dan terlibat secara penuh terhadap pekerjaannya (*work engagement*). Tinggi rendahnya *work engagement* pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya yaitu *sense of belonging* (rasa memiliki). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *sense of belonging* terhadap *work engagement* pada karyawan CV X Yogyakarta. Hipotesis dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif antara *sense of belonging* terhadap *work engagement* pada karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah populasi karyawan pada CV X sebanyak 73 karyawan, maka sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 59 karyawan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *sense of belonging* yaitu skala *Sense of Belonging Instrument* (SOBI) yang telah dimodifikasi oleh peneliti sebelumnya menggunakan 19 aitem (α = 0,903) dan skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang telah dimodifikasi oleh peneliti sebelumnya menggunakan 19 aitem (α = 0,856). Kedua skala disusun dengan menggunakan model skala likert. Hasil analisis menggunakan analisis korelasi product moment didapatkan nilai koefisien korelasi (rxy = 0,437) dengan signifikansi p = 0,000 (p < 0,050) sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara *sense of belonging* dengan *work engagement* pada karyawan.

**Kata Kunci**: karyawan, *work engagement*, *sense of belonging*

***Abstract****CV X is a company engaged in digital printing. In order to maintain existence in the field of printing, companies need to have employees who are productive, initiative, energetic, dedicated to work, and proactive in work as well as responsible and fully involved in their work (work engagement). High low work engagement among employees can be influenced by several factors, one of which is the sense of belonging (sense of belonging). The purpose of this study is to determine the relationship between a sense of belonging to work engagement among employees of CV X Yogyakarta. The hypothesis of this study is that there is a positive relationship between a sense of belonging to work engagement on employees. This research uses the technique of purposive sampling. The total population of employees in CV X is 73 employees, so the sample used in this study is 59 employees. Instruments used to measure variable sense of belonging namely scale sense of Belonging Instrument (SOBI) which has been modified by previous researchers using 19 items (α = 0.903) and a scale Utrecht Work Engagement Scale (UWES) which has been modified by previous researchers using 19 items (α = 0.856). Both scales were prepared using the Likert scale model. The results of the analysis using product moment correlation analysis obtained the value of the correlation coefficient (rxy = 0.437) with a significance of p = 0.000 (p <0.050) so that it can be concluded that there is a positive relationship between sense of belonging with work engagement on employees.*

***Keywords****: Employee, work engagement, sense of belonging*

**PENDAHULUAN**

Menjalankan suatu bisnis usaha, perusahaan perlu memiliki aset. Selain peralatan kerja, sumber daya manusia yaitu karyawan merupakan sebuah aset penting yang harus dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi perusahaan, karena kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi (Kurniawan dan Abadiyah, 2021). Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi fondasi awal bagi keberlangsungan perusahaan dalam merealisasikan progam guna menciptakan tujuan perusahaan dalam pencapaian yang optimal (Abadi et al., 2020). Dengan adanya peran SDM yang berkualitas dapat menjadikan dorongan dan motivasi pada perusahaan dalam memberikan banyak hal yang dibutuhkan sehingga menimbulkan keterikatan pada karyawan (Tabak & Hendy, 2016).

CV X merupakan grup usaha yang bergerak dibidang kreatif print dan solusi untuk permasalahan dokumen, jasa laser dan *flatbed print* (*print creative*, *document solution*, dan *digital artwork*). CV X menyediakan jasa percetakan buku, brosur, kartu nama, stiker, nota, kop surat, map, pembuatan *merchandise* seminar seperti bolpoin, *block note*, pin, kipas, *mouse pad*, mug dan lain sebagainya. CV X telah memiliki lima cabang yang tersebar dibeberapa wilayah strategis di DIY dan Jawa Tengah. Kelima cabang didaftarkan dengan nama *outlet* yang berbeda-beda namun memiliki jenis usaha yang sama yakni jasa cetak dokumen dan jasa laser. Meskipun CV X bukanlah satu-satunya penyedia jasa cetak digital di Yogyakarta, CV X mampu bersaing dan bertahan di era pandemi hingga mampu meraup keuntungan hingga satu millyar rupiah per bulan.

Agar dapat mempertahankan eksistensi dibidang percetakan, maka perusahaan perlu memiliki karyawan yang produktif, inisiatif, energik, berdedikasi terhadap pekerjaan dan proaktif dalam bekerja serta bertanggungjawab dan terlibat secara penuh terhadap pekerjaannya (*work engagement*) (Ilmi, 2021). Peningkatan dan pengembangan perusahaan dapat dilakukan dengan menciptakan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik (Halbesleben, 2011).

Dalam perkembangan psikologi posistif, *Work engagement* menjadi isu yang sangat penting bagi organisasi. *Work engagement* adalah salah satu hal yang paling populer dalam psikologi kesehatan kerja, Leseneret et al., 2020 (dalam Novrandy dan Justine, 2022). *Work engagement* juga didefinisikan sebagai keadaan energi positif yang penuh semangat (vigor), secara aktif terlibat dalam peran pekerjaan (dedikasi) dan dengan senang hati berkonsentrasi atau tertarik pada aktivitas pekerjaan (*absorption*) (Bakker and Schaufeli, 2015).

Adanya keterikatan karyawan pada organisasi akan menggambarkan kerelaan karyawan untuk bekerja keras, terlibat sepenuh hati mengerjakan tugas yang telah ditentukan dan melakukan Tindakan sukarela sehingga hanya menunjukkan perilaku yang tidak disukai perusahaan, Vence (dalam Widiasih, 2017).

Karyawan yang sudah merasa memiliki keterikatan dengan pekerjaan, maka karyawan tersebut dapat merasakan menyatu secara penuh dengan apa yang sedang dikerjakan, tidak terpengaruh terhadap kondisi lingkungan sehingga merasa berat hati apabila hendak meninggalkan pekerjaan yang sedang dilakukan (Ilmi, 2021). Ketika pegawai memiliki rasa keterikatan kerja yang tinggi maka produktifitas pegawai juga akan meningkat. Jika organisasi bergerak ke arah yang lebih baik maka keuntungan akan dirasakan oleh pegawai itu sendiri, rekan kerja dan juga pada organisasi itu sendiri (Yahya, Hidayat dan Gamma, 2021).

Schaufeli dan Bakker (2010) menjelaskan dampak dari karyawan yang memiliki keterikatan rendah akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan pada organisasi. Pada penelitian Iqbal dan Khan (2012) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah dapat menimbulkan masalah seperti kurang tertarik dalam bekerja, sering lamban dalam pekerjaan, sering datang terlambat dalam bekerja, sering tidak masuk kerja, hingga keluar pekerjaan.

Yahya, Hidayat dan Gamma (2021) mengatakan bahwa karyawan yang tidak *engaged* tidak akan menyumbangkan hal yang positif terhadap perkembangan organisasi yang diikuti. Ketika karyawan memiliki *work engagement* yang rendah, maka produktifitas juga akan menurun.

Permasalahan *engagement* pada perusahaan masih menjadi masalah yang serius. Hal ini dibuktikan dengan beberapa penelitian berikut: Priambodo et al. (2019) menyatakan ada 36% karyawan di Indonesia yang mengalami kondisi sangat terikat (*engaged*) dan 17% karyawan tidak terikat (*not engaged*) yang dapat memunculkan risiko melemahnya produktivitas serta kinerja karyawan. Di samping itu, 23% lainnya digolongkan sebagai karyawan yang hampir terikat karena merasa tidak mendapatkan support saat bekerja. Sisanya digolongkan dalam kelompok yang memisahkan diri. Karyawan yang terikat (*engaged*) tentunya akan memberikan kontribusi maksimal serta mengerahkan dedikasi, waktu, tenaga, pikiran dan seluruh sumber daya yang dimilikinya untuk kejayaan perusahaan (Agu, 2015).

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah. Hal ini dibuktikan oleh hasil wawancara terhadap staff HRGA dan 5 orang karyawan secara acak dari 5 devisi berbeda. Hasil wawancara menunjukkan permasalahan berupa menurunnya semangat kerja yang dibuktikan dengan tingginya angka keterlambatan dan ketidakhadiran. Semangat kerja atau vigor merupakan salah satu aspek yang ada pada *work engagement*. Karyawan kurang berdedikasi terhadap pekerjaan sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, yang mana *dedication* juga merupakan aspek *work engagement*. Berdasarkan data *google review* 3 bulan terakhir, CV X sering mendapatkan review negatif terkait kesalahan penyelesaian orderan. Hal tersebut dapat disebabkan karena kurangnya konsentrasi saat bekerja yang mana hal tersebut termasuk aspek *work engagement* yaitu *absorption*.

Rendahnya *work engagement* pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Dickson (2011), ada empat faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada karyawan yaitu *company pride*, *belonging and fit*, *commitment* dan *alignment. Belonging and fit* merupakan *Sense of Belonging* atau rasa kepemilikan dan kecocokan karyawan yang dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja, kesiapan untuk pekerjaan, persepsi bahwa karakteristik individu selaras dengan sistem atau lingkungan serta kecocokan nilai.

Hagerty, Saur dan Patusky dalam Kamalie (2016:7) mendefinisikan *sense of belonging* sebagai pengalaman keterlibatan individu di dalam sebuah sistem atau lingkungan sehingga individu merasa sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem atau lingkungan tersebut. Hagerty dan Patusky, 1995 (dalam Walz, 2009) mengkategorikan dua aspek penyusun s*ense of belonging* yaitu yang pertama, *value involvement*, merupakan pengalaman seseorang terkait perasaan dihargai, diperlukan atau dibutuhkan, serta perasaan diterima. Individu selalu memiliki perasaan ingin diterima. Hal ini merupakan hal yang wajar, kebutuhan untuk penerimaan dapat terjadi dimana saja termasuk dalam suatu kelompok maupun organisasi. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh forum *corporation* menyebutkan bahwa karyawan akan benar-benar terlibat jika mereka benar-benar memiliki peran dalam organisasi, diundang untuk memberikan kontribusi dan umpan balik yang aktif.

Aspek kedua adalah *fit* (kecocokan atau sesuai), yaitu persepsi bahwa karakteristik yang dimiliki individu telah sesuai atau cocok dengan sistem atau lingkungan individu tersebut berada. Sehingga, individu merasa menjadi bagian dari kelompok atau lingkungan. Permana, 2010 (dalam Afryana, 2018) menjelaskan bahwa ketika karyawan menyadari bahwa organisasi memperhatikan kehidupan mereka, maka akan tercipta ikatan emosi yang pada akhirnya melahirkan keterikatan kerja pada diri karyawan. Karyawan yang *engaged* secara emosional akan mendedikasikan dirinya kepada organisasi dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan atasan, memberikan sesuatu yang lebih atas kontrak semula Markos & Sridevi (dalam Kismanto, 2019).

Rendahnya *work engagement* karyawan CV X, ditunjukkan pada penurunan semangat kerja, karyawan tidak terlihat bahagia saat melakukan pekerjaannya, serta karyawan kurang memiliki konsentrasi yang tinggi saat bekerja sehingga mengakibatkan kesalahan dalam proses produksi yang berujung pada komplain dari pelanggan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ginting, dkk (2022) mengenai pengaruh *sense of belonging* terhadap *employee engagement* pada Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Balai Wilayah Sungai Sumatra II menunjukkan hubungan positif antara *sense of belonging* terhadap *employee engagement.* Artinya semakin tinggi *sense of belonging* maka semakin tinggi pula *employee engagement* Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Balai Wilayah Sungai Sumatra II.

Macey, dkk (dalam Widjaja dkk, 2014) menyatakan bahwa rasa *engaged* (terlibat) adalah suatu keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas, rasa bangga terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Berdasarkan uraian permasalahan, maka peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *sense of belonging* terhadap *work engagement* pada karyawan CV X?

**METODE**

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif yang diukur dengan menggunakan skala. Skala adalah perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2020). Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan CV X sebanyak 59 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purpose sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua skala dari penelitian sebelumnya sehingga tidak memerlukan uji coba lagi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work engagement* dan skala *sense of belonging*. Metode analisis data menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis data menggunakan aplikasi data *software* komputer.

***Sense of Belonging***

Variabel *sense of belonging* diukur menggunakan skala *Sense of Belonging Instrument* (SOBI) yang dikembangkan dari teori Hagerty dkk (1995) yang telah diterjemahkan, dimodifikasi dan dilakukan uji coba kepada 103 pegawai oleh Cahyanti (2020) dengan mengacu pada dua aspek *sense of belonging* yaitu *valued involvement* dan *fit*. Skala *sense of belonging* terdiri dari 19 aitem dengan kategori favourable (8 aitem) dan unfavourable (11 aitem) dengan alternatif empat jawaban. Hasil nilai reliabilitas *Alpha Cronbach* yaitu 0.816.

***Work Engagement***

Variabel *work engagement* diukur menggunakan skala *Ultrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang telah disusun oleh Widarnandaa (2019) dari teori Schaufelli & Bakker (2004) dengan menyusun 19 aitem pernyataan berdasarkan pada aspek-aspek *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Skala *work engagement* terdiri dari kategori favourable (14 aitem) dan unfavourable (5 aitem) dengan alternative empat jawaban. Hasil reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,778.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Data Deskriptif**

Skala *sense of belonging* memiliki 19 aitem dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Data hipotetik skor minimum yaitu 1x19 = 19 dan skor maksimum yaitu 4x19 = 76. Mean hipotetik (Xmaks – Xmin): 2 = (76+19) : 2 = 47,5 range hipotetik 76-19 = 57 dan standar deviasi = range : 6 = 57 : 6 = 9,5. Sedangkan hasil analisis dari data empirik skala *sense of belonging*, diperoleh skor minimum sebesar 42 dan skor maksimum sebesar 73, mean empirik 58,14 dan standar deviasi 5,797. Skala *work engagement* memiliki 19 aitem dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Data hipotetik dengan skor minimum subjek adalah 1x19 = 19 dan skor maksimum subjek adalah 4x19 = 76, mean hipotetik (Xmaks – Xmin) : 2 = (76+19) : 2 = 47,5 range hipotetik 76-19 = 57 dan standar deviasi = range:6 = 57:6 = 9,5. Sedangkan hasil analisis dari data empirik skala *work engagement*, diperoleh skor minimum sebesar 46 dan skor maksimum sebesar 72, mean empirik 57,14 dan standar deviasi 5,039.

**Kategorisasi Subjek Penelitian**

Peneliti menggunakan kategorisasi Skala *Sense of Belonging* dan *Work Engagement* pada karyawan CV X menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah sesuai dengan norma pengkategorisasian Azwar (2019). Berdasarkan hasil kategorisasi data pada skala *sense of belonging* menunjukkan bahwa sebanyak 35 subjek berada dalam kategori yang tinggi dengan presentase 59,3%, sebanyak 24 subjek berada dalam kategori sedang dengan presentase 40,7% dan tidak ada subjek yang berada dalam kategori rendah. Dari hasil kategorisasi data, maka dapat disimpulkan bahwa disimpulkan bahwa pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *sense of belonging* dalam kategori tinggi. Kemudian berdasarkan hasil kategorisasi pada skala *work engagement* menunjukkan bahwa subjek sebanyak 34 orang berada dalam kategori yang tinggi dengan persentase 57,6%, subjek sebanyak 25 orang berada dalam kategori sedang dengan persentase 42,4%, dan tidak ada subjek dengan kategori rendah. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *work engagement* dalam kategori tinggi.

**Uji Prasyarat**

Uji prasyarat dalam penelitian ini terdiri dari dua uji, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas menggunakan teknik *one sample Kolmogorov-Smirnov* (KS-Z). Dari hasil uji Kolmogorov-smirnov untuk variabel sense of belonging diperoleh KS-Z = 0,200 dengan nilai p = 0,395, berarti sebaran data variabel *sense of belonging* mengikuti sebaran data normal. Selanjutnya, hasil uji normalitas distribusi data dari variabel *work engagement* diperoleh diperoleh K-S Z = 0,200 dengan p = 0,456, berarti sebaran data variabel *work engagement* mengikuti sebaran data normal. Berdasarkan skor yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa distribusi data *sense of belonging* dan *work engagement* pada karyawan di CV X terdistribusi secara normal. Berdasarkan uji linearitas diperoleh nilai F=16,206 dengan p = 0,000 (p<0,050). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *sense of belonging* dengan *work engagement* merupakan hubungan yang linier.

**Uji Hipotesis**

Selanjutnya uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* (*pearson correlation*) yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,437 dengan p = 0,000 (p < 0,050) sehingga dapat disimpulkan ada korelasi yang positif antara *sense of belonging* terhadap *work engagement* pada karyawan CV X Yogyakarta. Selain itu, hasil analisi juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R *squared*) sebesar 0.162, artinya variabel *sense of belonging* memiliki kontribusi sebesar 16,2% terhadap *work engagement* pada karyawan dan sisanya 83,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *sense of* *belonging* terhadap *work engagement* pada karyawan CV X Yogyakarta. Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* pearson dengan nilai koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,437 dan p = 0,000 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif yang signifikan antara *sense of belonging* dengan *work engagement* pada karyawan CV X Yogyakarta. Adanya korelasi yang positif membuktikan bahwa sense of belonging memiliki peranan yang penting terhadap *work engagement* pada karyawan CV X. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu semakin tinggi *sense of belonging*, maka semakin tinggi juga *work engagement* pada karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *sense of belonging*, maka semakin rendah juga *work engagement* pada karyawan. Maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.

*Sense of belonging* merupakan salah satu variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afryana (2018) yang berjudul “Pengaruh *Sense of Belonging* terhadap *Employee Engagement* (Studi di Bandung Techno Park)” menunjukkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yaitu *sense of belonging* berpengaruh terhadap *employee engagement* Bandung Techno Park sebesar 66,3% dan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Goodenaw (dalam Widiyasari, 2022) mendefinisikan rasa memiliki atau *sense of belonging* sebagai rasa penerimaan, dihargai, merasa terlibat dan mendapatkan dorongan dari orang lain dan lingkungannya. Rasa memiliki merupakan hal penting untuk dimiliki setiap anggota dalam menjalankan kegiatan karena *sense of belonging* pada organisasi yang ada dalam diri individu menjadikan individu bersedia melibatkan diri dalam kegiatan yang ada di organisasi sehingga merasa nyaman dalam setiap kegiatan tersebut (Widiyasari dan Luh Made, 2022). Beberapa penelitian menemukan bahwa individu yang mempunyai *sense of belonging* terhadap kelompoknya, memiliki kecenderungan aktif dan ingin terlibat (*engaged*) dalam aktivitas yang diadakan oleh kelompoknya (Green et al., 2017; Hartog & Keegan, 2007).

Hagerty dan Patusky (1995) menjelaskan bahawa *sense of belonging* memiliki dua aspek yaitu *valued involvement* dan *fit*. Aspek pertama, *valued involvement* merupakan pengalaman seseorang yang merasa dihargai, dibutuhkan atau diterima atau didukung dalam lingkungannya. Individu yang memiliki *sense of belonging* yang tinggi cenderung lebih menyukai pekerjaannya, merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki sehingga individu akan senantiasa memberikan yang terbaik demi kemajuan perusahaan atau organisasi. Aspek yang kedua yaitu *fit* atau kecocokan, individu yang merasa memiliki kecocokan dengan sistem atau lingkungan tempat berada akan sepenuhnya melibatkan diri dalam bekerja sehingga akan mendedikasikan diri secara penuh terhadap pekerjaan di perusahaan atau organisasi. Menumbuhkan *sense of* *belonging* atau perasaan memiliki pada setiap individu terhadap organisasi dianggap dapat memberikan manfaat pada organisasi salah satunya adalah keinginan untuk aktif dan terlibat (*engaged*) dalam organisasi (Widiyasari, 2022). Rasa memiliki pada organisasi yang telah dikembangkan oleh individu memiliki kecenderungan untuk lebih aktif dan terlibat dalam berbagai aktivitas yang ada pada organisasi serta memiliki performansi kerja yang baik (Green et al., 2017; Hartog & Keegan, 2007).

Pernyataan tersebut didukung oleh Anggraini (2017) yang mengatakan bahwa *sense of belonging* mampu merubah bentuk keterikatan individu dengan organisasi dari yang sekedar yang bernuansa bisnis dan transaksional menjadi keterikatan batin atau emosional. Hagerty et all, 1992 (dalam Attamimi, 2019) mengatakan bahwa rasa *engaged* dapat muncul dikarenakan individu ingin memiliki perasaan diterima didalam perusahaan tempat individu bekerja. Menurut Roades, Eisenberger dan Armeli, 2001 (dalam Attamimi, 2019) menyatakan bahwa *sense of belonging* dapat membentuk komitmen afektif, sehingga dapat meningkatkan *engagement* pada organisasi serta meningkatkan kemauan untuk mencapai tujuan organisasi.

Muhaeminah (2015) menyatakan bahwa *sense of belonging* memiliki dua manfaat bagi individu yaitu yang pertama ketercapaian manfaat fisik yang berupa meningkatkan fungsi neurologis dan meningkatkan resistensi terhadap penyakit. Dan yang kedua manfaat psikologis seperti tercapainya seluruh kesehatan mental seperti *self efficacy*, *self esteem*, berkurangnya level stress dan depresi, berkurangnya kecemasan, *coping* yang baik, meningkatkan prestasi dan motivasi, intelektual dan kognisi yang lebih tinggi serta meningkatkan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan yang memiliki komunitas dan lingkungan yang lebih sehat. Oleh karena itu, *sense of belonging* tidak bisa diabaikan begitu saja karena *sense of belonging* merupakan salah satu kebutuhan dasar yang harus dimiliki oleh individu karena terkait dengan keadaan psikologis, kesehatan mental dan fisik seseorang.

Attamimi (2019) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *sense of belonging* yang tinggi memberikan dampak positif pada kehidupan seseorang ataupun organisasi, sebagai motor untuk kreativitas dan professionalitas kerja, serta menjadikan seseorang memiliki etos kerja yang tinggi, professional dan optimal. Sedangkan karyawan yang memiliki *sense of belonging* yang rendah cenderung memiliki persepsi orientasi kerja hanya sekedar uang tanpa memikirkan aspek lain seperti inovasi untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan serta menimbulkan perilaku negatif yang dapat merugikan perusahaan. Hal ini sejalan dengan dengan pendapat Islami (2016) bahwa *sense of belonging* dapat menurunkan kecenderungan untuk berperilaku buruk. Karyawan dengan *sense of belonging* yang rendah cenderung berperilaku buruk. Perilaku buruk tersebut berupa ketika karyawan merasa tidak diterima, tidak dihargai dan kebutuhan menjadi bagian dari perusahaan tidak terpenuhi, maka kecenderungan karyawan untuk tidak patuh pada norma perusahaan semakin tinggi sehingga pelanggaranpun akan meningkat. Hal ini juga didukung oleh pendapat McVittie (2003), bahwa karyawan dengan *sense of belonging* yang tinggi akan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan norma-norma yang ada dalam perusahaan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *sense of belonging* terhadap *work engagement* pada karyawan CV X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *sense of belonging* maka semakin tinggi *work engagement*. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *sense of belonging*, maka semakin rendah *work engagement*. Hubungan antara kedua variabel dibuktikan dengan koefisien korelasi (rxy) = 0,437 dengan p = 0,000 (p < 0,050). Sedangkan pada hasil perhitungan nilai R determinasi (R square) sebesar 0,162 yang berarti bahwa variabel *sense of belonging* memiliki dukungan sebesar 16,2% terhadap *work engagement* dan 83,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afryana, Sisly Duri. (2018). Pengaruh Sense of Belonging terhadap Employee Engagement (Studi di Bandung Techno Park)*.* *Jurnal Indonesia Membangun*. Vol. 17(2). 45-52. <https://jurnal.inaba.ac.id/>

Anggraeni, D. (2017). Hubungan antara Aktivitas Membaca Majalah Internal dan Sense of Belonging Anggota Organisasi. Hlm 1-145.

Attamimi, Zulfikar Ali A.A (2019*).* Hubungan antara Sense of Belonging terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Yayasan Bakii Cilacap.

Azwar, S (2019). *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi II).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 309-328.

Cahyanti, Sisly Dwina. (2020). Hubungan Antara Sense of Belonging dengan Keterlibatan Pegawai Negri Sipil Rutan Kelas II B Pekanbaru.

Carneige, Dale. (2014). *The Dynamic of Employee Engagement*. Hlm 2-5.

Christiana, Yunita., P. Tommy Y.S. Suyasa., Dan Raja Oloan Tumanggor. (2023). Pentingkah Efikasi Diri dalam Mempertahakankan Keterikatan Kerja saat Terjadi Restrukturisasi? *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. 14 (1). Hlm 105-113. p-ISSN: 2087-1708; e-ISSN: 2597-9035

Dewi, R. P dkk (2020*).* Quality of Work Life dan Work Engagement pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*.13(1) hlm 17-20.

Dewi, S.R., Gentari, R.E. (2021). The Effect of Safety Culture and Sense of Belonging on The Performance of Company Employees in Banten During the Covid-19. *Ilomata International Journal of Management*, 2(4), 242-253. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v2i4.245>

EYLF-The early years learning framework professional learning program. (2011). E-Newslette No. 17.

Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multibariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Kesembilan*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.

Gillet, N., Huyghebaert-Zouaghi, T., Réveillère, C., Colombat, P., Fouquereau, E. (2019). The effects of job demands on nurses' burnout and presenteeism through sleep quality and relaxation. *Journal of Clinical Nursing*. https://doi.org/ 10.1111/jocn.15116.

Ginting, Khatarina. Karina, Brahmana. Hotpascaman, Simbolon. (2022). Pengaruh Sense of Belonging Terhadap Employee Engagement pada Karyawan Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Balai Wilayah Sungai Sumatra II. *Jurnal Psikologi Universitas HKBP Nommensen*. 8 (2) hlm 2-3.

Goodenow, Carol. (1993). “The Psychological Sense of School Membership Among Adolescents: Scale Development and Educational Correlates”. *Psychology in the School*, 30. 79-90. doi: 10.1002/1520-6807(199301)30:13.0.CO;2-X

Green, P., Staats, B. R., & Green, P. (2017). Seeking to belong: How the words of internal and external beneficiaries influence performance (No. 17–073).

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

Hagerty, Bonnie. M. K., Patusky, Kathleen. (1995). Developing a Measure of Sense of Belonging. 44 (1).

H. Carter, B. (2017). A Sense of Belonging: The Importance of Fostering Student Nurses’ Affective Bonds. *Journal of Child Health Care*, 21(4) hlm 367–369. <https://doi.org/10.1177/1367493517739977>

Imawati, R. & Amalia, I. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 1(1), 37-38.

Islami, A.N. (2016). Hubungan Sense of School Belonging dengan Misbehavior pada siswa Sekolah Menengah di Pondok Pesantren. *Psychology Forum: UMM*.

Kiasatina, M. M. (2013). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Sense of Belonging (Studi pada Karyawan Non Manajerial Divisi Piping PT Inti Karya Persada).

Johnson, J.L. (2022). Teacher Self-efficacy and Teacher Work Engagement for Expats at International K12 Schools in China: A Correlation Analysis. *International Journal of Educational Research Open*. Vol. 3. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2022.100176>

Lartey, F. M. (2022). Using EENDEED to Measure Remote Employee Engagement: Influence of the Sense of Belonging at Work and the Leader-Member Exchange (LMX) on Virtual Employee Engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10, 203-222. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.101013>

Lestari, L.N & Dewi, D. K. (2020). Perbedaan Sense of Belongingness ditinjau dari Tahun Angkatan pada Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 7(2) hlm 52-55.

Maricutoiu, L.P. dkk (2017). Work Engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout Research* 5 hlm 35-41. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.001>McVittie, J. 2003. *Research Supporting Positive Discipline In Homes, Schools, and Commite. Positive Discipline Associate.*

Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work Engagement Karyawan MRN Terhadap Implementasi Aplikasi Data Analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi Manasa*, 5(1), 1–14.

Muhaeminah. (2015). Game Therapy untuk meningkatkan Sense of Belonging Anak Panti Asuhan. *Jurnal Ilmiah Psikologi terapan*, 32-53.

Novandry, R.A., J. Tanuwijaya. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention dengan Mediasi Supervisor Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*. Vol.9(1) hlm 414-430.

Nugroho, Dwi Ari Setyo., Endah Mujiasih., Dan Unika Prihatsanti. (2013). Hubungan Antara Psychological Capital dengan Work Engagement Pada Karyawan Pt. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol 12(2).

Pennbrant, S., & Daderman, A. (2019). Job demands, work engagement and job turnover intentions among registered nurses: explained by work-family private life inference. *IOS Press Work*, 68(1157–1169). <https://doi.org/10.3233/WOR-213445>.

Putri, Adinda N. L., Agus Frianto. (2022). Pengaruh Self Efficacy terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagament pada Karyawan. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*. Vol 10(1).

R. Kurniawan and R. Abadiyah. (2021). “The Influence of Organizational Support, Leader Member Exchange, And Work Stress on Employee Performance With Employee Engagement as Intervening Variables ,” *Academia Open*, vol. 3. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. <https://Doi:10.21070/acopen.3.2020.1322>.

Rahmatullah, Aditia. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus di PT. House The House Bandung). *Jurnal*. Vol. 2, No. 3

Safitri, R. M. (2017). *Modul pratikum analisis data*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21. 600-619. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940610690169>.

Schaufeli, Wilmar B. & Arnold B. Bakker, Marisa Salanova. (2006). The Measurement of Work Engagement With A Short Questionnaire*. Jurnal*. Vol. 66, No. 4.

Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(3), 304-313.

Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, r&d*. Bandung: Alfabeta

Titien. (2016). Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement*. Psikohumaniora*: *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol 1 (1), 113-130. I SSN: 2502-9363 (p); 2527-7456 (e)

Ting, L. S. (2010). Motivational beliefs, ethnis identity and sense of belonging: Relations to school engagement and academic achievement. Accessed on May 18, 2023 from <http://repositories.tdl.org/uh-ir/bitstream/handle/10657/ETD-UH-2010-05-36/SHA-.pdf?sequence=2>

Walz, L (2009). *The Relationship between college students‟ use of social networking sites and their sense of belonging.* Approval of the Psy. D Dissertation, (University of Hartford: United States).

Widarnandana, I. G. D. (2019). Penyusunan Skala Work Engagement pada Pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi Mandala*. 3(1). Hlm 15-27.

Widiyasari, Ni Komang Tri Utami., Luh Made Karisma Sukmayanti Suarya. (2022). Hubungan Rasa Memiliki pada Organisasi dan Konformitas dengan Partisipasi Perempuan dalam Sekaa Teruna Teruni di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*. 9 (1) hlm 94-104.

Yahya, Thoriq dkk (2021). Hubungan Konformitas dan Keterikatan Pegawai Desa Kecamatan Turen. *Jurnal Flourishing*. 1(6). Hlm 434-440. ISSN: 2797-9865 (online). <https://doi.org/10.17977/um070v1i62021p434–440>.

Yuwanto, L. (2014). *Self leadership dan work engagement*. Ubaya.Ac.Id. http://www.ubaya.ac.id/2014/archi ve/articles/index.html