



## Hubungan kepuasan kerja dengan *work engagement* pada karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta

Dwi Saputra<sup>a,1</sup>, Dian Juliarti Bantam<sup>b,2</sup>

<sup>A</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta, Jl. Siliwangi, Gamping, Sleman 55293, Indonesia

<sup>B</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta, Jl. Siliwangi, Gamping, Sleman 55293, Indonesia

<sup>1</sup>[dwi67723@gmail.com](mailto:dwi67723@gmail.com) ; <sup>2</sup>[dianjb.tridharma@gmail.com](mailto:dianjb.tridharma@gmail.com)

\* corresponding author

### ABSTRACT

### ARTICLE INFO

The company has components in supporting productivity, human resources are an important component to develop the company. Employees having work engagement can provide inherent energy and attention and give their best to their work. One of the factors of work engagement is job resources related to job satisfaction, job satisfaction has a positive relationship with work engagement. Employees show a positive level of feelings for the work done. The purpose of this study is to determine the relationship between job satisfaction and work engagement in employees of PT. KI Special Region of Yogyakarta. Respondents from this study were company employees with male and female genders and already had the status of permanent employees. This study uses a quantitative approach with data collection tools using the UWES-9 scale (Utrecht Work Engagement Scale) developed by Bakker and Schaufeli, while the second scale uses JSS (Job Satisfaction Survey) developed by Spector. The participating subjects numbered 50 employees. Data analysis using pearson's product moment. The results of the study showed a positive relationship between job satisfaction and work engagement in employees with  $r = 0.715$  and a significance value of  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), so it can be said that the hypothesis in this study was accepted.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) lisensi.



#### Article history

Received: 27 April 2023

Revised: 5 Mei 2023

Accepted: 18 Mei 2023

#### Keywords

Job satisfaction

Work engagement

Employees

## I. Pendahuluan

Perusahaan memiliki komponen yang menunjang kinerja sehingga dapat tercapai tujuan yang diinginkan, komponen-komponen dalam menunjang kinerja perusahaan berupa sumber daya manusia, peralatan atau mesin, dan kondisi finansial. Dari beberapa komponen tersebut, sumber daya manusia menjadi bagian terpenting dalam perusahaan karena sumber untuk menggerakkan dan mengembangkan perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan kegiatan. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik jika tidak terdapat sumber daya manusia dengan kualitas yang baik.

Menurut Catteuw (Bertolomeus & Putrianti, 2019) work engagement merupakan salah satu pembahasan yang menjadi perhatian para peneliti di bidang industri beberapa tahun ini, dikarenakan memberikan dampak yang penting dalam pengembangan organisasi serta memiliki waktu jangka



panjang bagi individu maupun perusahaan. Sudarma (2012) menyebutkan kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh tiga aspek, yaitu aspek individu, aspek kelompok, dan aspek organisasi. Aspek individu tersebut meliputi kemampuan individu, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berkaitan dengan work engagement pada karyawan. Shimazu (Wulandari, Nurtjahjanti, & Putra, 2013) work engagement merupakan keadaan terlibat, komitmen, memberikan kontribusi dan rasa memiliki kepada perusahaan dan pekerjaan.

Work engagement yang ideal adalah memberikan energi dan perhatian yang melekat, sehingga karyawan akan membawa keahlian terbaik yang dimilikinya kedalam pekerjaan, meningkatkan tanggung jawab mengenai pekerjaannya (Mulyati, 2020). Menurut Robertson (Bertolomeus & Putrianti, 2019) menyatakan bahwa karyawan yang engaged akan membantu mengembalikan stabilitas dan profitabilitas organisasi setelah diterpa kesulitan, selain itu karyawan yang engaged akan bekerja secara aktif dan mencoba untuk melakukan segala sesuatu secara baik.

Berdasarkan survei Global Workforce Study (GWS) pada negara Indonesia terdapat hasil dengan presentase yang tinggi, dimana dua pertiga karyawan tidak memiliki hubungan yang kuat dengan perusahaan, 38% karyawan akan meninggalkan perusahaan pada masa kerja 2 tahun, dibanding dengan karyawan yang memiliki work engagement kerja sebesar 21% yang ingin meninggalkan perusahaan pada periode yang sama (Kurniawati, 2014). Sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Halim (2013) kondisi para pekerja di Indonesia hanya 36% karyawan dengan engaged yang tinggi, selanjutnya 17% merasa tidak engaged dengan begitu akan menimbulkan risiko terhadap produktivitas dan kinerja.

Menurut Demerouti (Kurniawati, 2014) salah satu faktor work engagement yaitu job resource berkaitan dengan kepuasan kerja seorang karyawan pada lingkungan perusahaan maupun organisasi yang ditempati. Selaras dengan itu, Singh, Kaur, dan Rochwani (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja terdapat hubungan positif dengan work engagement serta memberikan pengaruh terhadap engaged yang dimiliki oleh karyawan. Diperkuat dengan Abraham (2012) mengemukakan bahwa pekerjaan, upah, pengakuan, perlakuan adil, dan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga menyebabkan work engagement pada karyawan. Work engagement memiliki beberapa aspek yang dapat mempengaruhinya, Bekker dan Schaufeli (Bantam, 2022) menyebutkan terdapat 3 aspek dari work engagement berupa vigor, dedication, dan absorption. Vigor atau semangat dan energi karyawan dalam menunjukkan tenaga fleksibilitas mental dalam pekerjaan serta keinginan untuk memberikan usaha pertahanan pada situasi yang muncul. Rindyantika dan Safitri (2014) menambahkan vigor merupakan energi, daya tahan secara fisik dan mental, kesediaan untuk berusaha, ketekunan (ketabahan) menghadapi kesulitan. Dedication atau dedikasi adalah mendapatkan inspirasi saat bekerja serta mengalami kebermaknaan, kebanggaan baik secara pikiran maupun perasaan yang ditunjukkan. Rindyantika dan Safitri (2014) dedication adalah perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan (pride), dan merasa tertantang (challenge at work). Absorption yaitu selalu konsentrasi (fokus) pada pekerjaan, gembira, mencintai pekerjaannya, tidak terpisahkan dengan pekerjaan. Ketika seorang karyawan memiliki absorption yang tinggi, karyawan akan memberikan seluruh konsentrasi pada pekerjaannya.

Karyawan dengan work engagement yang tinggi akan dipengaruhi oleh beberapa hal, menurut Bakker (Bertolomeus & Putrianti, 2018) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi work engagement yaitu job demands, job resources, dan personal resources. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi work engagement disampaikan oleh Bakker dan Demerouti (Bantam, 2022) bahwa terdapat 3 faktor sebagai pembentukan work engagement yaitu job resource, salience of job resource atau job demands, dan personal resource. Demerouti (Nugraha, Banani, & Anggraeni, 2018) menyebutkan bahwa job resource dapat diperoleh karyawan melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Dimana job resources meliputi: upah, dukungan dari atasan, umpan balik (feedback), kejelasan peran (role clarity), otonomi pekerjaan (job autonomy), serta pemberdayaan.

Menurut Robbins (Tentama, 2015) kepuasan kerja adalah sikap secara umum dan tingkat perasaan positif individu terhadap pekerjaannya. Robbins (Nugraha, 2018) menyatakan bahwa sikap ini diperlihatkan pada moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, umpan balik, penempatan, perlakuan, peralatan, suasana lingkungan kerja, dan mendapatkan pujian akan hasil kerja yang sudah dilakukan. Jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan sikap kerja yang tidak baik dan memberikan dampak negatif kepada perusahaan. Menurut Spector (Rindyantika &

Safitri, 2014) menjelaskan kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan seseorang tentang pekerjaan mereka dan aspek berbeda dari pekerjaan mereka. Hal ini merupakan perkembangan pada apa yang orang sukai (kepuasan) dan yang tidak disukai (ketidakpuasan) tentang pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (Rindyantika & Safitri, 2014), kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat, serta sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka karyawan akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Pangestu & Rahardjo, 2014).

Levy (Rindyantika & Safitri, 2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang menyenangkan, keadaan emosional yang positif akibat dari penilaian kognitif dari salah satu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merujuk kepada sikap individu terhadap pekerjaannya. Herzberg (Muharsih, 2017) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mejadi dua kelompok yaitu, *satisfier* (motivator) dan *dissatisfier* (*hygiene factor*), yang termasuk kedalam kelompok pertama adalah pencapaian prestasi, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, pengembangan diri, sedangkan kelompok kedua mencakup rekan kerja, arahan bimbingan atasan, hubungan interpersonal, keamanan kerja, kebijakan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

Spector (Rindyantika & Safitri, 2014) menjelaskan mengenai aspek-aspek yang dapat mengukur kepuasan kerja, yaitu; pekerjaan, gaji/keuntungan, rekan kerja, supervisi/organisasi. Selain aspek tersebut Spector juga menyebutkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Upah yang cukup, merupakan keinginan semua karyawan atau individu dalam mendapatkan upah yang cukup sehingga keinginannya dapat terpenuhi dengan begitu karyawan akan menggiatkan dirinya dalam bekerja.
2. Perlakuan yang adil, setiap individu atau karyawan diperlakukan secara adil tanpa adanya perbedaan dengan individu lain dalam hal apapun sehingga tidak mengakibatkan diskriminasi yang dirasakan oleh individu serta dapat mempersatukan persepsi dalam lingkungan pekerjaan.
3. Ketenangan bekerja, setiap karyawan menginginkan ketenangan dalam bekerja dengan begitu dapat menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya sehingga dapat tercapai target yang diinginkan.
4. Perasaan diakui, pada setiap individu atau karyawan yang menjadi keluarga dalam perusahaan akan memiliki rasa keinginan diakui sebagai keluarga perusahaan maupun anggota kelompok, dengan begitu akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi pada karyawan.
5. Penghargaan atas hasil kerja, karyawan atau individu setelah selesai melakukan kegiatan dengan hasil yang diberikan kepada perusahaan maka perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kinerja karyawan sehingga karyawan merasa senang dan bertambah giat dalam bekerja.

Selain faktor diatas, Johan (Ariati, 2017) menyebutkan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak awal memulai pekerjaan dan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan diantaranya lingkungan kerja serta interaksi dengan karyawan lainnya.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan Pri dan Zamralita (2018) pada karyawan PT EG, menemukan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut merasakan *engaged* sehingga pekerja dapat mencapai tujuan mereka dan memberikan dampak pada keberhasilan PT EG. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Bertolomeus dan Putrianti (2019) pada pegawai Universitas X di Yogyakarta, menemukan bahwa *work engagement* dan kepuasan kerja yang tinggi dikarenakan pegawai dapat memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan serta terpenuhinya kepuasan kerja meliputi gaji, promosi, rekan kerja, dan supervisi, selanjutnya berhubungan dengan *engaged* pegawai dapat menunjukkan kekuatan atau energi yang tinggi dalam penghayatan pekerjaan masing-masing.

Berdasarkan data dan informasi diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan menggunakan desain penelitian korelasional dengan variabel terikat yaitu *Work Engagement* dan variabel bebas yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini melibatkan karyawan pada perusahaan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta. Penentuan responden dilakukan dengan cara purposive sampling, merupakan teknik pengambilan sampel ditentukan sehingga dapat menyesuaikan terhadap tujuan penelitian. Maka dalam penelitian ini peneliti mengambil responden secara online dikarenakan jam kerja operasional perusahaan yang padat, namun tidak mengganggu kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Pengukuran *work engagement* dalam penelitian ini menggunakan adaptasi skala UWES-9 dari Bekker dan Schaufeli (Kristiana, Fajrianti, & Purwono, 2019) yang berdasarkan pada tiga aspek yaitu vigor (energi/semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (absorpsi/penyerapan). Pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan adaptasi skala Spector (Rindyantika & Safitri, 2014) yang berdasarkan empat aspek yaitu pekerjaan, gaji atau keuntungan, rekan kerja, dan supervisi atau organisasi.

Validitas menurut Azwar (2019) merupakan pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti, serta pernyataan tersebut dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Azwar (2012), menyatakan bahwa reliabilitas mengacu kepada kepercayaan atau konsistensi hasil ukur dari sebuah instrumen, dengan arti instrumen tersebut telah melalui beberapa kali penggunaan dalam penelitian dan menunjukkan hasil yang sama.

Skala *work engagement* dalam penelitian ini berasal dari teori Bekker dan Schaufeli (Kristiana et al., 2019) yang berdasarkan pada tiga aspek yaitu vigor, dedication, dan absorption. Pengukuran *work engagement* dalam penelitian ini menggunakan skala Kristiana, Fajrianti, dan Purwono pada 2019 yang terdiri dari 9 aitem. Hasil analisis uji coba skala *work engagement* menunjukkan bahwa 9 aitem pernyataan yang digunakan oleh peneliti tidak ada aitem yang gugur atau 9 aitem pernyataan valid. Indeks koefisien validitas bergerak dari 0,624 sampai 0,886 dengan koefisien reliabilitas cronbach alpha sebesar 0,940. Skala kepuasan kerja ini berasal dari teori Spector (Rindyantika & Safitri, 2014) yang berdasarkan pada empat aspek yaitu sifat pekerjaan itu sendiri, gaji/keuntungan, rekan kerja, dan supervisi/organisasi. Skala ini disajikan dalam bentuk pernyataan favorable dan unfavorable dengan skor 1 sampai 6. Pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan skala JSS (Job Satisfaction Survey) dari Rindyantika dan Safitri pada tahun 2014 yang terdiri dari 36 aitem. Hasil analisis uji coba skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari 36 aitem pernyataan, terdapat 7 aitem yang gugur dan 29 aitem valid. Indeks koefisien validitas bergerak dari 0,311-0,863 dan koefisien reliabilitas cronbach's alpha 0,963.

Analisis data penelitian kuantitatif menggunakan software SPSS versi 20, diawali dengan uji sumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas, kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel tergantung, dengan menggunakan *Person's Product Moment*.

## 3. Hasil dan Diskusi

Berdasarkan data yang telah peneliti peroleh melalui kuesioner yang disebar oleh peneliti dan HRD perusahaan menggunakan *google form* menunjukkan total responden yang mengisi kuesioner berjumlah 50 responden. Gambaran sebaran responden adalah sebagai berikut:

**Table 1.** Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<i>Jenis Kelamin</i>	<i>N</i>	<i>Persentase (%)</i>
Laki-Laki	17	34
Perempuan	33	66
Total	50	100%

Berdasarkan data diatas, sebaran responden mengenai jenis kelamin diketahui sebanyak 17 responden merupakan laki-laki dengan persentase sebesar 34%, jumlah ini berbeda dengan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 33%.

**Table 2.** Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

<i>Lama Kerja</i>	<i>N</i>	<i>Persentase (%)</i>
3-6 Bulan	18	36
6-12 Bulan	16	32
1-3 Tahun	14	28
≥ 3 Tahun	2	4
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 2 sebaran responden mengenai lama kerja didapatkan data bahwa responden yang memiliki lama kerja 3-6 bulan berjumlah 18 dengan persentase hingga 36%, kemudian 6-12 bulan berjumlah 16 responden dengan persentase 32%, untuk responden dengan lama kerja 1-3 tahun sejumlah 14 responden dengan persentase 28%, selanjutnya responden lama kerja lebih dari tahun berjumlah 2 responden dengan persentase 4%.

**Table 3.** Deskripsi Data Penelitian

<i>Variabel</i>	<i>Empirik</i>		<i>Hipotetik</i>	
	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>
Kepuasan Kerja	127,58	25,493	126	30
<i>Work Engagement</i>	39,66	8,297	32,5	7,5

Tabel 3 menunjukkan bahwa skala kepuasan kerja memiliki nilai mean empirik 12,58 dan nilai standar deviasi empirik 25,493, skala kepuasan kerja juga memiliki nilai mean hipotetik 126 serta nilai standar deviasi hipotetik sebesar 30. Skala *work engagement* memiliki nilai mean empirik 39,66 dan nilai standar deviasi empirik 8,297 dan nilai hipotetik sebesar 32,5 serta standar deviasi hipotetik sebesar 7,5. Secara lebih lanjut hasil dari tabel 3 digunakan untuk menentukan kategorisasi skor yang diperoleh responden pada masing-masing variabel penelitian. Kategorisasi yang dilakukan bertujuan untuk menempatkan setiap responden dalam kategori-kategori berdasarkan jenjang kontinum atribut yang diukur.

Hasil kategorisasi data adalah sebagai berikut:

**Table 4.** Kategorisasi Hasil Data Penelitian

<i>Variabel</i>	<i>Kategorisasi</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Presentase</i>
Kepuasan Kerja	Sangat Rendah	0	0%
	Rendah	2	4%
	Sedang	6	12%
	Tinggi	10	20%
	Sangat Tinggi	32	64%
<i>Work Engagement</i>	Sangat Rendah	0	0%
	Rendah	3	6%
	Sedang	10	20%
	Tinggi	22	44%
	Sangat Tinggi	15	30%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada variabel *work engagement* dapat menandakan perolehan tingginya skor berarti responden memiliki *work engagement* yang tinggi pula. Hal tersebut dibuktikan dari data diatas yang dimana 15 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 30%, berikutnya 22 responden berada pada kategori tinggi dengan persentase 44%, pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 10 (20%), selanjutnya 3 responden pada kategorisasi rendah dengan persentase 6%, serta didapatkan tidak ada responden yang berada pada kategorisasi sangat rendah.

Selanjutnya pada hasil kategorisasi variabel kepuasan kerja dapat menandakan semakin tinggi perolehan skor maka semakin tinggi juga responden dalam kepuasan kerja. Dibuktikan dengan hasil yang didapat sebanyak 32 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 64%, 10 responden berada pada kategori tinggi dengan persentase 20%, kategorisasi sedang menunjukkan 6 responden dengan persentase 12%, sedangkan kategorisasi rendah sebanyak 2 responden dengan persentase 4%, dan tidak ada responden yang memiliki kepuasan kerja pada kategorisasi sangat rendah.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan peneliti dengan menggunakan *Shapiro-Wilk*, diperoleh nilai signifikansi pada variabel *work engagement* sebesar  $p = 0,308$  ( $p > 0,05$ ) yang berarti terdistribusi normal. Pada variabel kepuasan kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar  $p = 0,141$  ( $p > 0,05$ ) sehingga dapat dikatakan data terdistribusi dengan normal. Berdasarkan hasil uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara kepuasan kerja dan *work engagement*. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang didapat pada nilai signifikansi  $p = 0,618$  ( $p > 0,05$ ) (Ghozali, 2018).

Setelah dilakukannya uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas oleh peneliti, maka selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dalam menguji hubungan antar kedua variabel, variabel X (kepuasan kerja) dan variabel Y (*work engagement*).

**Table 5.** Hasil Uji Hipotesis

<i>Variabel</i>	<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>Sig.</i>	<i>Interpretasi</i>
kepuasan kerja dan <i>Work engagement</i>	0,715**	0,511	0,000	Ada Hubungan Positif

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*, diperoleh nilai korelasi *pearson r* sebesar 0,715 dan nilai  $p$  sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ). Hadi (2015) mengemukakan bahwa korelasi koefisien bergerak dari 0,000 sampai +1000 atau diantara 0,000 hingga -1,000 bergantung pada arah korelasi dengan tanda (+) memiliki arti adanya korelasi positif. Tanda (\*\*) memiliki arti bahwa korelasi signifikan pada angka signifikansi 0,01. Selain itu, kepuasan kerja memberikan sumbangan terhadap *work engagement* karyawan sebesar 51,1% (0,511). Menurut Sugiyono (2018) koefisien yang ditemukan sebesar 0,715 termasuk pada kategori kuat, jadi terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan *work engagement*.

**Table 6.** Interval Koefisien Korelasi

<i>No.</i>	<i>Interval Koefisien</i>	<i>Tingkat Hubungan</i>
1.	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi positif berarti terdapat hubungan positif antara variabel kepuasan kerja dengan *work engagement* pada karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta. Semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan akan diikuti dengan peningkatan *work engagement* pada karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan diikuti dengan penurunan *work engagement* pada karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini diterima.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan *work engagement* pada karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan laki-laki dan perempuan dengan rentang lama kerja 3 bulan sampai lebih dari 3 tahun yang bekerja di PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan data yang diperoleh dan telah dianalisis, menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $p < 0,05$  yaitu  $0,00 < 0,05$  dengan korelasi koefisien signifikansi  $r$

sebesar 0,715 yang berarti terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *work engagement*, dimana bertambahnya kepuasan kerja pada karyawan maka diimbangi dengan peningkatan *work engagement* yang dimiliki karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniasih dan Andayani (2013) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan sehingga terdapat korelasi dengan kepuasan kerja. Kemudian didukung juga berdasarkan pendapat Batool (2014) menyimpulkan bahwa *work engagement* berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

Hasil dari kategorisasi pada variabel *work engagement* dapat diketahui sebanyak 22 responden (44%) dari 50 responden berada pada kategori tinggi. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi ditunjukkan dengan bekerja penuh antusias, semangat tinggi, bertindak profesional, menganggap pekerjaannya sebagai suatu hal yang penting, serta berusaha untuk menghadapi kesulitan dalam bekerja. Apabila karyawan dalam bekerja menunjukkan *engagement* maka memiliki keinginan untuk berkembang, berkomitmen tinggi, serta mencapai prestasi dalam pekerjaannya pada suatu perusahaan (Bakker & Leiter, 2010).

Selain itu, terdapat pula hubungan positif antara kepuasan kerja dan *work engagement* yang dilakukan penelitian oleh Yakup (2017). Diperkuat pendapat menurut Vazirani (Riandana & Noviati, 2014) mengatakan kepuasan kerja menjadi salah faktor terhadap *work engagement* karyawan. Apabila pekerja merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut merasa *engaged* pada pekerjaannya, dengan hasil  $r$  square sebesar 0,511. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bantam (2022), bahwa karyawan yang bekerja sebagai, Karyawan dibawah Yayasan Militer, Pegawai Negeri Sipil (PNS), Tentara Nasional Indonesia (TNI), dan Karyawan Swasta menunjukkan tidak adanya perbedaan *work engagement* yang dimiliki, sehingga *work engagement* yang dimiliki individu tidak memiliki perbedaan berdasarkan pekerjaan yang dijalani.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh individu mengenai pekerjaan yang dilakukan serta sikap terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, hubungan yang baik dalam lingkup pekerjaan. Terdapat 4 faktor yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu 1). Faktor pribadi seperti pendidikan dan kemampuan karyawan dalam bekerja, 2). Faktor sosial dalam menjalin hubungan dan berinteraksi dengan rekan kerja, 3). Faktor organisasi dalam memberikan kebijakan dan prosedur yang diberikan atasan kepada bawahan, yang ke 4). Faktor lingkungan yaitu ekonomi karyawan kualitas kehidupan karyawan rendah dan ketidaksesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan (Noviyanti, Lubis, & Hardjo, 2019). Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan memberikan sikap yang positif kepada pekerjaannya sendiri, memberikan situasi kerja nyaman, serta menciptakan hubungan hubungan yang baik dalam lingkungan kerja.

Menurut Howel dan Robert (Noviyanti et al., 2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berdasarkan rasa suka atau tidak suka karyawan terhadap pekerjaannya, mencerminkan sikap karyawan apabila positif maka karyawan akan puas dengan pekerjaannya. Jika negatif karyawan akan menunjukkan sikap ketidakpuasan mengenai pekerjaan yang dilakukan. Berkaitan dengan gaji, supervisi, lingkungan, kesempatan untuk berkembang, penilaian dari atasan yang adil, sebuah penghargaan yang didapat. Sejalan dengan hasil yang diperoleh peneliti, dimana terdapat 32 responden (64%) dari 50 responden yang berada pada kategori sangat tinggi berarti karyawan menunjukkan sikap positif dalam bekerja, terjalin hubungan baik dalam lingkungan kerja, serta menciptakan situasi kerja yang nyaman.

Kondisi kerja karyawan terpengaruh pada semangat kerja dan memberikan manfaat kepada karyawan dan juga perusahaan, dengan terpenuhinya kepuasan kerja maka produktivitas perusahaan akan terpenuhi. Setiap bidang pekerjaan terdapat suatu unsur yang melekat didalam unsur tersebut merupakan kepuasan kerja, apabila unsur tersebut tidak ditemukan maka menghambat tercapainya tujuan perusahaan (Muharsih, 2017). Robbins (Muharsih, 2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perilaku umum individu terhadap pekerjaan, dimana perbedaan antara keuntungan yang didapatkan pekerja dan selayaknya yang mereka dapatkan.

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan, didapatkan bahwa kepuasan kerja dan *work engagement* pada karyawan PT. KI. Hubungan yang terjadi positif berarti tingginya kepuasan kerja karyawan akan diimbangi terhadap peningkatan *work engagement* karyawan dalam bekerja.

Sebaliknya, semakin menurunnya kepuasan kerja karyawan maka akan diimbangi dengan penurunan *work engagement* pada karyawan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan telah dianalisis, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *work engagement* pada karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta. Hubungan yang terjadi memiliki sifat positif dengan arti semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka diimbangi dengan meningkatkan *work engagement* pada karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka diimbangi dengan penurunan *work engagement* pada karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti mengajukan saran bagi perusahaan yaitu perusahaan memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memberikan hal yang semestinya didapat dan juga membantu meningkatkan kualitas karyawan serta pengembangan potensi. Karyawan yang kesejahteraannya terpenuhi akan memberikan yang terbaik kepada keberlangsungan produktivitas dan tujuan perusahaan juga dapat meningkatkan *work engagement* karyawan sehingga membantu dalam mencapai visi misi perusahaan. Saran bagi penelitian selanjutnya yaitu penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan kelemahan yaitu penggunaan *tryout* terpakai sehingga bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih dalam lagi mengenai tema yang diangkat serta mempersiapkan dengan baik dalam proses pengambilan data. Salah satunya dengan melibatkan lebih banyak responden dan lokasi yang luas serta pembahasan lebih mendalam mengenai variabel.

#### Referensi

- Abraham, S. (2102). Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement. *SIES Journal of Management*, 8((2)), 27–36.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Dasar-Dasar Psikometrika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bantam, D. J. (2022). Perbedaan Work Engagement antara Pegawai Negeri Sipil, Karyawan Swasta, Tentara Nasional Indonesia dan Karyawan di Bawah Yayasan Militer. *Jurnal Penelitian & Pengukuran Psikologi*, 11(01), 3-11. <https://doi.org/10.21009/JPPP.111>
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Batool, T. (2014) The Dimensions of Psychological Capital and Their Relationship with Employee Engagement. GRIN Verlag.
- Bertolomeus, R. P., & Putrianti, F. G. (2019). Kepuasan Kerja dan Work Engagement pada Pegawai Universitas “X.” *JURNAL SPIRITS*, 9(1), 86-97. <https://doi.org/10.30738/spirits.v9i1.6345>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2015). *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Halim, L. (2013). *Benefit & Compensation Internasional: Total Remuneration and Pension Investment*. Towers Watson. London: Pension Publications Limited.
- Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204-217. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Implementation Science*, 02(02), 311-324. <https://doi.org/10.22219/jipt.v2i2.2005>
- Kurniasih, E.N, & Andayani E. (2013), Hubungan antara Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. PG Asset Management. Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Indonesia.



- Muharsih, L. (2017). Analisis Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Ids Marketing Indonesia. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2(1), 3-8. <https://doi.org/10.36805/psikologi.v2i1.698>
- Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(1), 29-44. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss1.art3>
- Noviyanti, Y., Lubis, R., & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2) 96-104. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v1i2.264>
- Nugraha, M. B. C. (2018). Hubungan antara Dukungan Pasangan dan Work Engagement pada Karyawan PT. Pusri Palembang. In *Program Studi Psikologi*.
- Nugraha, S. J., Banani, A., & Anggraeni, A. I. (2018). Pengaruh Job Demands dan Job Resources Terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 20(03), 1-16.
- Pangestu, A. A., & Rahardjo, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BNI KCU UNDIP Semarang). *Journal Of Management*, 3(3). 1-12.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295-303. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Riandana, Y. R., & Noviati, N. P. (2014). Persepsi Terhadap Asertivitas Pimpinan Dan Keterikatan Kerja Karyawan. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 19(2), 111-120. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol19.iss2.art2>
- Rindyantika, A., & Safitri, N. (2014). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Job Satisfaction Survey (Studi Pada Karyawan Tetap Kantor Pusat PT Airindo Sakti). *Fisip Ui*.
- Singh, S., Kaur, P., & Rochwani, R. (2013). Patient satisfaction levels in atertiary care medical college hospital in Punjab, North India. *Community Medicine*, 1(4), 172-182.
- Sudarma, K. (2012). Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja dan Kualitas Pelayanan). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(1), 76-83.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 1-8. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.1-8>
- Wulandari, S., Nurtjahjanti, H., & Putra, N. A. (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Work Engagement Pada Karyawan Pt. Dua Kelini Pati. *Jurnal Empati*, 2(3), 526-535.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>