



HUBUNGAN ANTARA JOB SATISFACTION DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. X DI KUDUS, JAWA TENGAH

Zuni Widyaningsih, Ridwan Budi Pramono

Fakultas Psikologi, Universitas Muria Kudus

Abstrak

Ketatnya persaingan di sektor industri menuntut perusahaan untuk mengimplementasikan strategi yang efektif demi mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja ini adalah kepuasan kerja (job satisfaction), yang berperan dalam memperkuat keterikatan kerja (work engagement). Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan kantor pusat PT. X, yang berjumlah 17 orang. Data dikumpulkan melalui dua instrumen, yaitu Skala Kepuasan Kerja yang diadaptasi dari Satisfaction with Work Scale (SWWS) dan Skala Work Engagement yang mencakup tiga dimensi utama: vigor, dedication, dan absorption. Analisis data dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan SPSS versi 22.0. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi $r = 0,728$ dengan signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$), yang menegaskan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan keterikatan kerja. Dengan kata lain, peningkatan kepuasan kerja diikuti oleh peningkatan keterikatan kerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian terbukti benar.

Kata Kunci: Job Satisfaction, Karyawan, Work Engagement.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah komponen penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Tanpa dukungannya, perusahaan bisa menghadapi berbagai masalah, sehingga perlu dikelola dan diperhatikan sebagai aset utama

perusahaan (Waspodo & Minadaniati, 2012). Perusahaan memerlukan berbagai komponen pendukung seperti sumber daya manusia, peralatan, dan keuangan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, namun di antara berbagai faktor tersebut, kualitas sumber daya

manusia menjadi faktor paling penting karena berperan dalam menggerakkan, mengembangkan, serta menjaga keberlangsungan perusahaan (Saputra & Bantam, 2023).

Perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten dan fokus dalam menjalankan pekerjaannya, karena daya saing suatu sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Hadi et al., 2020), di mana karyawan berperan sebagai komponen utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. dalam mengelola sumber daya lainnya, sehingga organisasi memerlukan tenaga kerja yang berkualitas untuk memperoleh hasil yang optimal (Roseana & Dewi, 2023).

Perusahaan perlu menerapkan strategi yang menunjukkan perhatian dan perlakuan baik terhadap karyawan, sehingga menumbuhkan sikap positif dan mendorong mereka menyelesaikan tugas dengan optimal (Agoestyna & Mulyana, 2017). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efektif adalah tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Karyawan yang merasa puas cenderung berusaha menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja (Changgriawan, 2017).

Menurut Aamodt (2010) menyatakan bahwa karyawan yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya lebih cenderung memiliki komitmen kuat terhadap organisasi, disiplin, bertahan lebih lama, menunjukkan kinerja baik, serta berperilaku positif dan konstruktif bagi organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan masalah seperti meningkatnya ketidakhadiran, perputaran karyawan, serta munculnya perilaku kerja yang kurang proaktif (Aamodt, 2010). Karyawan yang merasa puas cenderung melaksanakan tanggung jawabnya

dengan baik, dan kondisi ini dapat menumbuhkan keterikatan kerja serta hubungan psikologis yang positif antara karyawan dan perusahaan (Wan, 2012 dalam Agoestyna & Mulyana, 2017).

Berdasarkan survei mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan, berdasarkan survei Jobstreet.com terhadap 17.623 responden menunjukkan bahwa 73% karyawan di Indonesia merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Ketidakpuasan ini umumnya disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan, terbatasnya peluang karier, serta rendahnya motivasi kerja (Jobstreet, 2022).

Lebih lanjut berdasarkan survei *Global Workforce Study* (GWS), di Indonesia terdapat proporsi tinggi karyawan yang tidak memiliki keterikatan kuat dengan perusahaan. Sekitar dua pertiga karyawan menunjukkan hubungan yang lemah, dan 38% di antaranya berencana meninggalkan perusahaan dalam dua tahun, dibandingkan dengan hanya 21% karyawan dengan tingkat keterikatan kerja tinggi (Kurniawati, 2014). Temuan ini sejalan dengan penelitian Halim (2013) yang menunjukkan bahwa hanya 36% karyawan di Indonesia memiliki tingkat keterikatan tinggi, sementara 17% lainnya tidak terikat, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan kinerja kerja (Saputra & Bantam, 2023).

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap tingkat *work engagement*. Karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya umumnya menunjukkan tingkat keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi, karena mereka merasakan adanya penghargaan, kenyamanan, serta kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai tempat kerja. Sebaliknya, tingkat

kepuasan kerja yang rendah dapat mengurangi semangat dan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas. *Work engagement* dalam organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja, menumbuhkan sikap positif terhadap pemimpin dan organisasi, serta mendorong karyawan menjadi lebih optimis, peka terhadap peluang, dan berkontribusi lebih efektif terhadap kesuksesan organisasi (Shafwah & Clara, 2024)

Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi cenderung menyelesaikan tugasnya secara tuntas dan tepat waktu, serta termotivasi untuk bekerja lebih giat demi mencapai hasil optimal (Mujiasih, 2015). Penelitian Kurniawan dan Nurtjahjanti (2017) menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan di Indonesia masih tergolong rendah (Kurniawan & Nurtjahjanti, 2016). Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat keterikatan karyawan ditinjau dari kualitas dan efektivitasnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar dalam upaya peningkatan keterikatan karyawan di lingkungan perusahaan. Selain itu, persepsi dukungan organisasi memiliki peran penting dalam menumbuhkan semangat dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan, sedangkan rendahnya persepsi dukungan tersebut dapat berdampak negatif pada keterikatan kerja karyawan.

Work engagement merupakan kondisi ketika individu dapat berpartisipasi dengan aktif sepenuhnya ketika individu tersebut bekerja demi kepentingan terbaik organisasi. Konsep ini berkaitan dengan rasa makna, keamanan, serta ketersediaan diri dalam

konteks kerja. *Work engagement* juga menggambarkan perbedaan individu dalam hal energi, komitmen, dan dedikasi yang diberikan terhadap pekerjaannya (Shamaa et al., 2015 dalam Safariningsih et al., 2024). Selain itu, *work engagement* memiliki arti sebagai tingkat keterikatan, rasa puas, serta antusiasme seseorang terhadap pekerjaan yang dijalankannya (May et al., 2004 dalam Safariningsih et al., 2024). Kepuasan kerja terkait secara signifikan dengan keterikatan kerja, sehingga karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi cenderung memandang pekerjaannya secara positif dan merasa lebih puas terhadapnya (Roseana & Dewi, 2023).

Menurut Bakker & Letter (2010) terdapat tiga indikator yang dapat dijadikan acuan untuk menilai *work engagement* memiliki keterikatan kerja, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* mencerminkan semangat tinggi dan energi yang dicurahkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, *dedication* menggambarkan antusiasme serta keterlibatan emosional dalam pekerjaan, sedangkan *absorption* menunjukkan kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi penuh dan larut dalam aktivitas kerjanya.

Work engagement yang idealnya ditunjukkan oleh energi dan fokus yang konsisten pada pekerjaan yang dimiliki karyawan, sehingga mereka mampu mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya (Mulyati, 2020). Menurut Robertson dalam penelitian Saputra & Bantam (2023) juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi dapat membantu memulihkan stabilitas dan profitabilitas organisasi setelah menghadapi tantangan, serta cenderung bekerja secara aktif dan

berupaya melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Menurut Demerouti (Kurniawati, 2014) menyatakan bahwa Salah satu faktor yang memengaruhi *work engagement* adalah *job resources*, yang terkait dengan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap lingkungan kerja di perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Lebih lanjut menurut Rochwani (Saputra & Bantam, 2023) menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan positif dengan *work engagement* dan berpengaruh terhadap tingkat keterikatan kerja yang dimiliki karyawan. Diperkuat menurut pendapat (Abraham, 2012) menegaskan bahwa faktor-faktor seperti Pekerjaan, gaji, penghargaan, perlakuan yang adil, serta hubungan dengan rekan kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong terbentuknya *work engagement* pada karyawan.

Menurut Ali Akbar (2020), keterlibatan karyawan merupakan bentuk perasaan seseorang yang mencakup kenikmatan, kepercayaan, dan nilai dalam menjalankan pekerjaannya. Pertama, kenikmatan menggambarkan perasaan senang dan puas seseorang terhadap pekerjaannya serta kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadiannya. Kedua, keyakinan berkaitan dengan rasa percaya terhadap organisasi, di mana atribut ini mendorong keterikatan dan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja. Rasa percaya tersebut juga memperkuat hubungan antar anggota organisasi sehingga memudahkan pencapaian tujuan bersama. Ketiga, nilai mencerminkan harapan individu untuk diakui dan dihargai dalam organisasi, yang pada akhirnya membentuk hubungan emosional dan menumbuhkan keterikatan terhadap tempat kerja (Rezeki, 2023).

Keterikatan inilah yang menunjukkan adanya hubungan erat antara *work engagement* dan kepuasan kerja, di mana karyawan yang merasa puas akan memiliki rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap perusahaan, sehingga berdampak positif pada kinerja sekaligus menurunkan tingkat *turnover* (Rezeki, 2023).

Hubungan yang saling berkaitan antara kepuasan kerja dan keterikatan kerja ini menunjukkan bahwa kepuasan tidak hanya menjadi hasil dari keterlibatan, tetapi juga menjadi faktor yang mendorong munculnya semangat dan energi positif dalam bekerja. Ketika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi melalui pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi untuk berkontribusi lebih bagi organisasi.

Job satisfaction merupakan salah satu merupakan bentuk sumber daya pribadi yang mencerminkan penilaian diri yang positif terhadap kemampuan individu dalam menghadapi serta memengaruhi lingkungannya serta rendahnya keterlibatan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja (Bakker & Demerouti, 2008). Lebih lanjut, (Bakker & Demerouti, 2008) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang mendasari tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) seseorang. Saks (2006) juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki semangat dan keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan antusiasme dan kepuasan terhadap pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk hubungan emosional antara karyawan dengan pekerjaannya serta memengaruhi tingkat keterlibatan mereka di tempat kerja.

Menurut Hasibuan (dalam

Rindyantika & Safitri, 2014) kepuasan kerja perlu dikelola dengan baik agar mampu meningkatkan moral, dedikasi, rasa memiliki, dan kedisiplinan karyawan sehingga karyawan dapat memiliki sikap emosional yang cenderung ke sisi positif serta menunjukkan kecintaan terhadap apa yang menjadi pekerjaannya. Lebih lanjut menurut Pangestu & Rahardjo (2014) Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara karyawan yang kurang puas cenderung memperlihatkan sikap negatif terhadap tugas yang dijalankan (Saputra & Bantam, 2023)

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami secara lebih mendalam hubungan antara kepuasan kerja dan work engagement pada karyawan PT. X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada penggunaan metode kuantitatif, karena data yang dikumpulkan dan dianalisis disajikan dalam bentuk angka untuk menafsirkan hasil penelitian (Mujiasih, 2015). Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini menitikberatkan pada pengujian hubungan antara dua variabel, yakni *job satisfaction* sebagai variabel independen dan *work engagement* sebagai variabel dependen.

Sampel/populasi

Seluruh karyawan kantor pusat PT. X dilibatkan menjadi responden penelitian, mencakup individu dengan pegawai yang telah bekerja lebih dari satu tahun maupun mereka yang baru

bekerja kurang dari satu tahun.

Pengumpulan data

Berdasarkan karakteristik subjek penelitian, data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan untuk diisi oleh responden yaitu karyawan/pegawai. Menurut Abdullah (2015), kuesioner merupakan alat ukur penelitian yang memuat beberapa butir pertanyaan maupun pernyataan diajukan untuk dijawab oleh para responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mencakup dua skala utama, yaitu skala *work engagement* dan skala *job satisfaction*. Skala *work engagement* diadaptasi dari penelitian Widarnandana (2019), yang berlandaskan pada ketiga dimensi utama: *vigor*, *dedication*, dan *absorption* sebagaimana dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Sementara itu, skala *job satisfaction* mengacu pada *Satisfaction with Work Scale (SWWS)* yang digunakan oleh Gagné dan Houliort (2015), dan dikembangkan dari instrumen asli yang disusun oleh Blais, Vallerand, Pelletier, serta Brière (1989).

Analisis data

Analisis data dalam penelitian ini dilaksanakan melalui tiga tahap utama. Tahap pertama meliputi pengujian validitas dan reliabilitas terhadap skala *work engagement* dan *job satisfaction* guna memastikan bahwa instrumen yang digunakan sesuai serta mampu mengukur data yang diperoleh dari responden secara konsisten. Uji ini bertujuan untuk menilai kelayakan dan konsistensi alat ukur pada kedua variabel tersebut. Proses uji coba dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 17 orang karyawan. Uji validitas dilakukan menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation* melalui program SPSS versi 22 for Windows, dengan kriteria bahwa suatu

item dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi lebih dari 0,30.

Hasil uji validitas terhadap skala *work engagement* menunjukkan koefisien validitas berada pada kisaran 0,336 hingga 0,820, sehingga terdapat sebanyak 14 butir pernyataan dinyatakan valid, sedangkan 5 butir lainnya tidak memenuhi kriteria dan dinyatakan tidak valid. Sementara itu, pada skala *job satisfaction*, nilai korelasi item-total berkisar antara 0,316 hingga 0,692, dan seluruh 5 item dinyatakan valid tanpa ada yang dieliminasi. Berdasarkan hasil tersebut, secara keseluruhan, terdapat 19 pernyataan yang digunakan sebagai item penelitian.

Pengujian reliabilitas alat ukur dilakukan menggunakan teknik Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal instrumen. Berdasarkan hasil perhitungan, skala *job satisfaction* memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,738 yang tergolong dalam kategori tinggi, sedangkan skala *work engagement* menunjukkan nilai reliabilitas 0,877, yang berarti alat ukur ini cukup konsisten dan dapat diandalkan dalam menggambarkan tingkat keterikatan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada karyawan untuk memperoleh data penelitian. Dari proses penyebaran tersebut, diperoleh dari responden, penelitian ini melibatkan 17 karyawan dari kantor pusat PT. X. Data yang terkumpul kemudian diproses dan dianalisis dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS. untuk memperoleh hasil yang akurat dan terukur pada versi SPSS 22.0 for Windows untuk keperluan pengolahan dan analisis statistik. Gambaran sebaran demografi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Demografi Responden

Karakteristik	Kriteria	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	6	35,3%
	Perempuan	11	64,7%
Usia	< 1 tahun	2	11,8%
	1-3 tahun	5	35,3%
	4-6 tahun	6	29,4%
	7-10 tahun	1	5,9%
	>10 tahun	2	11,8%
Divisi	Konten kreator	5	29,4%
	Marketing	3	17,6%
	Keuangan	3	17,6%
	Operasional	4	23,5%
	HRD/Pelayan	2	11,8%

Mengacu pada tabel, terlihat bahwa proporsi responden perempuan mendominasi dibandingkan dengan responden laki-laki. Ditinjau dari lama masa kerja, mayoritas karyawan memiliki pengalaman kerja antara satu hingga tiga tahun. Sementara itu, berdasarkan pembagian divisi, sebagian besar responden berasal dari divisi konten kreator.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Alat Ukur	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i>	0,738	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0,877	Reliabel

Berdasarkan tabel yang tertera, terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian yang dilakukan ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi angka 0,60. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel bersifat reliabel, sehingga dapat diandalkan sebagai instrumen yang konsisten dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Statistik Deskriptif

Data yang diperoleh melalui kuesioner kemudian diolah dan

dianalisis untuk mendapatkan hasil penelitian. Sebelum dilakukan uji asumsi dan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan analisis statistik deskriptif terhadap data yang telah dikumpulkan. Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22 for Windows. Adapun hasil analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Deskripsi Statistik Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Job Satisfaction</i>	17	10	20	15.59	2.852
<i>Work Engagement</i>	17	28	55	42.88	7.167

Tabel di atas menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan 17 karyawan sebagai subjek. Nilai pada variabel *job satisfaction* tercatat memiliki skor terendah 28 dan tertinggi 55, sedangkan variabel *work engagement* menunjukkan skor minimum 10 dan maksimum 20. *Job satisfaction* rata-rata tercatat sebesar 42,88, sama dengan rata-rata *work engagement* yang juga 42,88. Standar deviasi *job satisfaction* adalah 7,167, sedangkan *work engagement* memiliki standar deviasi lebih rendah yaitu 2,852. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data *job satisfaction* lebih bervariasi dibandingkan sebaran data *work engagement* pada karyawan yang diteliti.

Tabel 4. Kategori Tingkat Job Satisfaction

Kategori	Norma	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 12.74$	3	17,6 %
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$12.74 \leq X < 18.44$	13	76.5 %
Tinggi	$X \geq M + 1SD$	$X \geq 18.44$	1	5.9 %
Total			17	100 %

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi, sebanyak 3 karyawan (17,6%) memiliki *job satisfaction*

rendah, yaitu dengan skor di bawah 12,74. Sebanyak 13 karyawan (76,5%) berada pada kategori sedang dengan skor antara 12,74 hingga 18,44, dan hanya 1 karyawan (5,9%) yang termasuk dalam kategori tinggi dengan skor di atas 18,44. Hasil mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan berada pada level kepuasan kerja yang moderat atau sedang, menandakan bahwa mereka merasakan kepuasan yang cukup terhadap pekerjaan yang dijalankan, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan meskipun belum sepenuhnya mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Tabel 5. Kategori Tingkat Work Engagement

Kategori	Norma	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 35.71$	3	17,6 %
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$35.71 \leq X < 50.05$	12	70.6 %
Tinggi	$X \geq M + 1SD$	$X \geq 50.05$	2	11.8 %
Total			17	100 %

Berdasarkan hasil kategorisasi, terdapat 3 karyawan (17,6%) dengan *work engagement* rendah, yaitu memiliki skor di bawah 35,71. Sebanyak 10 karyawan (58,8%) berada pada kategori sedang dengan skor antara 35,71 hingga 50,05, sedangkan 4 karyawan (23,5%) termasuk dalam kategori tinggi dengan skor di atas 50,05. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan pada divisi produksi memiliki tingkat keterikatan kerja yang sedang, yang berarti karyawan cukup terlibat dalam pekerjaannya, namun masih terdapat ruang untuk meningkatkan antusiasme dan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

Analisis Data

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan metode korelasi Product Moment menggunakan

bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.0 for Windows. Analisis ini dimaksudkan untuk menilai apakah terdapat keterkaitan antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan keterikatan kerja (*work engagement*) di kalangan karyawan PT. X. Tingkat kekuatan hubungan antarvariabel ditentukan berdasarkan taraf signifikansi sebesar 5%. Suatu hubungan dianggap signifikan jika nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Namun, apabila nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan (Sugiyono, 2012).

Tabel 6. Kriteria Pedoman Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kriteria
< 0,20	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat tinggi

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

		JS	WE
JS	Pearson Correlation	1	.728**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	17	17
WE	Pearson Correlation	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	17	17

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

Sumber Tabel Output SPSS versi 22.0

Tingkat signifikansi dalam analisis ini diperoleh sebesar 0,001. Keterkaitan antara kedua variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikansinya di bawah 0,05. Analisis menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,728, mengindikasikan hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut. yang diteliti. Mengacu pada pedoman interpretasi nilai koefisien korelasi, kekuatan hubungan antara kedua variabel dapat dikategorikan tinggi

karena nilai korelasinya berada pada rentang 0,60–0,728. Tabel *Pearson Correlation* menunjukkan arah hubungan di antara variabel-variabel tersebut, sementara tabel selanjutnya menggambarkan tingkat keterkaitan antara *job satisfaction* dan *work engagement* dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi
Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
WE * JS	.728	.531	.843	.711

Sumber Tabel Output SPSS versi 22.0

Koefisien determinasi berfungsi untuk Menjelaskan sejauh mana variabilitas pada variabel terikat dapat diatribusikan atau dijelaskan oleh variabel bebas dalam penelitian. Mengacu pada Tabel 13, Analisis menunjukkan bahwa nilai *R Squared* sebesar 0,531 menggambarkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel *job satisfaction* dan *work engagement*. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa tingkat keterkaitan keduanya memenuhi kriteria kuat sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi. Dengan demikian, *job satisfaction* berkontribusi sebesar 53,1% terhadap variasi *work engagement*, sementara itu, sebesar 46,9% sisanya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel *job satisfaction*.

Penelitian ini mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Kudus, Jawa Tengah. Analisis data menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel, dengan koefisien korelasi $r = 0,728$ dan tingkat signifikansi $p = 0,001$, yang menandakan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan berbanding lurus dengan meningkatnya keterikatan mereka terhadap pekerjaan.

Nilai yang terdapat pada koefisien korelasi sebesar 0,728 tergolong dalam tingkatan kategori tinggi, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan keterikatan kerja, yang berarti semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, semakin besar pula keterlibatannya dalam pekerjaan, dimana variabel keduanya memiliki kecenderungan searah, artinya peningkatan kepuasan kerja karyawan akan diikuti dengan meningkatnya keterikatan kerja. Temuan ini diperkuat oleh Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,531 mengindikasikan bahwa 53,1% variasi keterikatan kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sedangkan 46,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel tersebut.

Secara deskriptif, hasil kategorisasi dapat menunjukkan adanya mayoritas karyawan memiliki tingkat *job satisfaction* dan *work engagement* dalam kategori sedang. Sebanyak 76,5% karyawan memiliki *job satisfaction* sedang, sedangkan hanya 5,9% yang tergolong tinggi dan 17,6% berada pada dalam tingkatan kategori rendah. Hasil ini menggambarkan bahwa keseluruhan sebagian besar karyawan menilai kepuasan terhadap pekerjaannya berada pada tingkat yang moderat, namun belum mencapai kondisi yang paling optimal.

Sementara itu, pada variabel *work engagement*, terdapat 70,6% karyawan yang berada pada kategori sedang, 11,8% pada dalam tingkatan kategori tinggi, dan 17,6% tergolong rendah. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa sebagian besar karyawan cukup terlibat dalam pekerjaan mereka, namun masih ada ruang untuk meningkatkan semangat, dedikasi, dan penghayatan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa walaupun karyawan sudah menunjukkan keterlibatan dalam pekerjaannya, belum sepenuhnya

muncul rasa antusiasme dan komitmen penuh terhadap perusahaan.

Sejalanannya dengan hal ini dapat diselaraskan Merujuk pada *Job Demands-Resources* Model (JD-R) dari Bakker & Demerouti (2008), kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu *job resource* yang penting, karena mampu memunculkan energi positif dan memotivasi individu untuk terlibat lebih dalam pekerjaannya. Ketika karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani dan lingkungan kerjanya, mereka akan memiliki semangat (*vigor*), rasa bangga dan dedikasi (*dedication*), serta keterhanyutan dalam pekerjaan (*absorption*).

Selain itu, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Saks (2006) serta Saputra dan Bantam (2023), yang sama-sama menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dan tingkat keterikatan kerja. Karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya umumnya lebih mudah menunjukkan keterlibatan dan komitmen yang lebih kuat dalam menjalankan tugasnya dan merasa dirinya dihargai oleh organisasi cenderung menunjukkan keterikatan emosional dan kognitif yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Secara deskriptif, hasil penelitian mengindikasikan bahwa tingkat rata-rata kepuasan kerja karyawan PT. X tergolong dalam kategori sedang hingga tinggi, yang menandakan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat kepuasan yang cukup baik terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan karakteristik *Satisfaction With Work Scale (SWWS)* yang mengukur evaluasi global terhadap pengalaman kerja, bukan aspek-aspek spesifik seperti gaji atau promosi. Kepuasan kerja yang bersifat umum ini mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, dan nilai

yang mereka rasakan dari peran mereka di perusahaan.

Untuk variabel *work engagement*, tingkat keterikatan kerja karyawan juga berada pada tingkatan kategori sedang hingga tinggi. Berdasarkan hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki semangat dan energi dalam bekerja (*vigor*), merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan (*dedication*), serta mampu fokus dan menikmati aktivitas kerjanya (*absorption*). Temuan ini memperkuat riset terdahulu oleh Widarnandana (2019) yang menyebutkan bahwa karyawan yang mempunyai keterikatan kerja tinggi akan lebih produktif dan memiliki ketahanan psikologis yang baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja menjadi dasar emosional bagi keterikatan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya menampilkan sikap yang energik/antusias dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, motivasi intrinsik, dan keterlibatan yang lebih tinggi, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat menurunkan semangat dan partisipasi emosional dalam pekerjaan. Hasil ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya merupakan hasil dari pengalaman kerja, tetapi juga berfungsi sebagai faktor penting bagi keterikatan kerja (Schaufeli & Bakker, 2004) keterikatan kerja muncul ketika individu mengalami keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya pribadi dan organisasi yang mereka miliki salah satunya adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil kategorisasi, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. X berada pada tingkat *work engagement* kategori sedang, yaitu sebanyak 12 orang (70,6%), sedangkan 3 orang (17,6%) tergolong rendah dan 2 orang (11,8%) tergolong tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa secara

keseluruhan karyawan sudah cukup terlibat dalam pekerjaannya, meskipun tingkat keterikatan belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini menandakan bahwa sebagian karyawan masih memiliki motivasi dan dedikasi cukup baik, namun belum benar-benar terhubung secara emosional dengan pekerjaannya.

Meskipun demikian, hasil analisis memperlihatkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan keterikatan kerja, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung lebih terlibat dan aktif dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari mereka.

Apabila kepuasan kerja menurun, maka tingkat keterlibatan kerja pun akan mengalami penurunan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Anwar dan Qadir (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan lebih mudah merasa *engaged* dan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya, karena mereka melihat pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang bernilai dan sesuai dengan harapan mereka.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,531 menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjelaskan 53,1% keterikatan kerja karyawan, sedangkan 46,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar kepuasan kerja. Faktor eksternal tersebut dapat meliputi dukungan rekan kerja, tingkat otonomi dalam menjalankan tugas, maupun kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, penghargaan atas kinerja, serta kemampuan individu dalam mengatur emosi dan motivasinya (Bakker & Demerouti, 2008).

Penelitian ini mendukung temuan Assa dan Dewi (2023) yang menunjukkan adanya keterkaitan positif antara tingkat kepuasan kerja dan derajat keterikatan kerja karyawan di PT. X. Namun, kekuatan korelasi yang

ditemukan dalam penelitian mereka lebih rendah ($r = 0,268$), yang kemungkinan muncul karena adanya variasi karakteristik responden pada masing-masing penelitian. Pada penelitian tersebut, subjek berasal dari divisi produksi dengan pekerjaan yang lebih rutin, sedangkan penelitian ini melibatkan karyawan kantor pusat dengan tugas yang lebih bervariasi dan menuntut kreativitas, sehingga keterikatan kerja cenderung lebih tinggi.

Menurut Howel dan Robert (dalam Noviyanti et al., 2019), kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasakan kesenangan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dijalannya. Apabila karyawan memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya, Hal ini mengindikasikan bahwa individu merasa puas dengan pekerjaannya, sementara sikap yang negatif mencerminkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. X, yaitu sebesar 76,5%, tergolong dalam kategori kepuasan kerja sedang. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasakan kepuasan kerja yang moderat, meskipun belum mencapai level kepuasan yang tinggi. Tingkat kepuasan ini kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kondisi lingkungan kerja, peluang pengembangan diri, sistem penghargaan, serta kualitas hubungan antara rekan kerja dan atasan.

Suasana kerja yang mendukung dan kondusif mampu meningkatkan motivasi karyawan serta memberikan manfaat bagi kedua pihak, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Saat tingkat kepuasan kerja tercapai, produktivitas karyawan juga akan meningkat sehingga tujuan perusahaan lebih mudah tercapai. Setiap bidang pekerjaan memiliki unsur kepuasan kerja yang melekat di dalamnya, dan jika

unsur tersebut tidak terpenuhi, maka pencapaian tujuan organisasi dapat terhambat (Muharsih, 2017). Menurut Robbins dalam Muharsih (2017), *job satisfaction* mencerminkan sikap yang bisa dimunculkan oleh individu terhadap pekerjaannya, yang muncul berdasarkan perbandingan antara hasil yang diterima karyawan dengan harapan atau ekspektasi yang mereka miliki.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat menunjukkan adanya keterkaitan positif atau adanya hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan tingkat keterikatan kerja karyawan di PT. X. Artinya, meningkatnya kepuasan kerja akan diikuti oleh meningkatnya keterikatan kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara *job satisfaction* dengan *work engagement* pada karyawan kantor pusat PT. X. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,728 menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil yang didapat dalam penelitian ini, tingkat *job satisfaction* karyawan berada pada kategori sedang, sedangkan *work engagement* juga berada pada kategori sedang. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan puas dan terlibat dalam pekerjaannya, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan di kedua aspek tersebut. Berdasarkan hasil analisis, *job satisfaction* dan *work engagement* pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jabatan dan masa kerja. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya,

terdapat hubungan antara *job satisfaction* dengan *work engagement* pada karyawan PT. X. Hubungan tersebut bersifat positif, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja mereka. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja menurun, maka tingkat keterikatan kerja karyawan juga cenderung menurun. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat memperkuat keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan dengan memastikan hak-hak karyawan terpenuhi, sekaligus mendukung peningkatan kompetensi serta pengembangan potensi diri mereka. Karyawan yang merasa sejahtera dan dihargai akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, sehingga dapat meningkatkan *work engagement* serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan visi perusahaan. Selain itu, penelitian ini menggunakan data *try out* yang sekaligus dijadikan data penelitian, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan proses *try out* dan pengambilan data utama secara terpisah agar hasilnya lebih valid. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan dengan persiapan yang lebih matang, melibatkan jumlah responden yang lebih banyak, cakupan lokasi yang lebih luas, serta pembahasan yang lebih mendalam terhadap variabel yang diteliti agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan akurat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada PT. X atas izin dan kerja sama yang diberikan selama proses pengumpulan data. Ucapan penghargaan juga ditujukan kepada pihak fakultas dan dosen pembimbing atas dukungan, masukan, serta petunjuk yang diberikan sepanjang proses penyusunan artikel ini. Selain itu, penulis menghargai dukungan rekan sejawat serta terima kasih juga disampaikan kepada seluruh responden yang telah bersedia berkontribusi, sehingga penelitian yang dilakukan ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial / Organizational Psychology : An Applied Approach Sixth Edition* (6th ed.).
- Abdullah, P. M. (2015). metodologi penelitian kuantitatif. In *Aswaja Pressindo*. Aswaja Pressindo.
- Abraham, S. (2012). *Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement*. 27–37.
- Agoestyna, C. Y., & Mulyana, O. P. (2017). *Hubungan Antara Job Insecurity dengan Work Engagement pada Karyawan*. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i4.46613>
- Anwar, K., & Qadir, G. H. (2017). A Study of the Relationship between Work Engagement and Job Satisfaction in Private Companies in Kurdistan. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science (IJAEMS)*, 3(12), 1102–1110. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.24001/ijaems.3.12.3>
- Azwar. (2012). *Metode Penelitian*: Yogyakarta. Pustaka pelajar
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work*
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *work engagement a handbook of essential theory and research*. Psychology Press. <https://psycnet.apa.org/record/2010-06187-000>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2014). Work engagement : business and academia. *The Blackwell Encyclopedia of Management: Organizational Behaviour*, 2008, 1–7. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/454.pdf>
- Cahyati, S., & Qomariyah, N. (2019). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11–21. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1912>
- Changgriawan, G. S. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way production*. 5(3).
- Hadi, S., Putra, A. R., & 1)Universitas, R. M. (2020). *Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 186–197. <https://doi.org/https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Halias, D. S., & Prahara, S. A. (2020). *Kepuasan Kerja Dengan Employee Engagement Pada Driver Ojek Online*. 13(1), 95–100.
- Harahap, N. A. P., Al qadri, F., & Harahap, D. I. Y. (2023). *Analisis Perkembangan Industri Manufaktur Indonesia*. 4(6), 1444–1450. <https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/elmal/article/download/2918/2186>
- Jobstreet. (2022). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*. <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Kurniawan, B. W., & Nurtjahjanti, H. (2016). *Hubungan antara Persepsi Terhadap Kompensasi dengan Employee Engagement Pada Karyawan PT. X*. 5(4), 732–737.
- Kurniawati, I. D. (2014). *Masa Kerja dengan Job Engagement Pada Karyawan*. 02(02), 311–324. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jipt.v2i2.2005>
- Muharsih, L. (2017). *Analisis Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT . IDS Marketing Indonesia*. 1–15.
- Mujiasih, E. (2015). *Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)*. 14(1), 40–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Mulyati, R. (2020). *Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja : Sebuah Tinjauan Metaanalisis Meaningful Work and Work Engagement : A Meta-Analysis Study*. 25, 29–44. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss1.art3>
- Noviyanti, E., Syofyan, E., & Evanita, S. (2019). *The Effect of Leadership , Work Motivation and Work Satisfaction on Performance of Employees of Education and Culture Department in Padang Pariaman*. 97(Piceeba), 685–695.
- Pangestu, A. A., & Rahardjo, M. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BNI KCU UNDIP Semarang)*. 3, 1–12.
- Rezeki, F. (2023). *Work Engagement Teori, Faktor dan Implementasi*. PT. Kimshafi Alung Cipta.
- Rindyantika, A., & Safitri, N. (2014). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Job Satisfaction Survey (Studi Pada Karyawan Tetap Kantor Pusat PT Airindo Sakti)*.
- Roseana, A., & Dewi, D. K. (2023). *Relationship Between Job Satisfaction And Work Engagement In Employees At Pt. X*. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 145–1.
- Safariningsih, R. T. H., Rizan, M., Hndaru, A. W., Hamidah, Suparno, & Yohana, C. (2024). *Work Engagement Teori dan Praktik*.
- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saputra, D., & Bantam, D. J. (2023). *Hubungan kepuasan kerja dengan work engagement pada karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta*. 1(1), 36–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.30989/ijess.v1i1.901>

Shafwah, S., & Clara, C. (2024). *Pengaruh Kompensasi terhadap Tingkat Keterlibatan Kerja (Work Engagement) Generasi Milenial*. 4(3), 727–740.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT . Trubus Swadaya*. 3(1), 1–16.

Zang, L., & Feng, Y. (2023). *Relationship between job satisfaction and work engagement in Chinese kindergarten teachers: Vocational delay of gratification as a mediator*. *Frontiers*.