

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
PADA KARYAWAN CV. NUANSA SAMUDERA BELAWAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi  
Universitas Medan area

**OLEH :**

**LUTHFIAH ARBILA TIFFANI**

**17.860.0079**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2022**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
PADA KARYAWAN CV. NUANSA SAMUDERA BELAWAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi  
Universitas Medan area



**OLEH**  
**LUTHFIAH ARBILA TIFFANI**  
**17.860.0079**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2022**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *EMPLOYEE*  
*ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN CV. PUANSA SAMUDERA**

**BELAWAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area

**OLEH :**

**LUTHFIAH ARBILA TIFFANI**

**17.860.0079**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/22

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA *DENGAN EMPLOYEE*  
*ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN CV. NUANSA SAMUDERA  
BELAWAN**

**SKRIPSI**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**SKRIPSI**  
**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *EMPLOYEE***  
***ENGAGEMENT* PADA KARYWAN CV. NUANSA SAMUDERA**  
**BELAWAN**

**Dipersiapkan dan disusun oleh**

**Luthfiah Arbila Tiffani**

**178600079**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 07 Februari 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua

  
(Hasanuddin, Ph.D)

Sekretaris

  
(Cut Sarah, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing

  
(Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi)

Penguji Tamu

  
(Drs. Mulia Siregar, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu  
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal, 07 Februari 2022

Kepala Bagian

  
(Arif Fachrian, S.P.s, M.Psi)

Mengetahui  
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

  
(Hasanuddin, Ph.D)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

### LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Luthfiah Arbila Tiffani  
NIM : 178600079  
Tahun Terdaftar : 2022  
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 07 Februari 2022



*Luthfiah Arbila Tiffani*  
Luthfiah Arbila Tiffani

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Luthfiah Arbila Tiffani  
NPM : 17.860.0079  
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan CV.Nuansa Samudera Belawan**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 07 Februari 2022  
Yang Menyatakan

  
(Luthfiah Arbila Tiffani)

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN CV. NUANSA SAMUDERA BELAWAN

Oleh :

LUTHFIAH ARBILA TIFFANI

17.860.0079

*Employee engagement* adalah keterikatan Karyawan secara fisik, emosional, kognitif ditempat kerja, agar karyawan memiliki perasaan loyalitas untuk memajukan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *employee engagement* pada karyawan. Hipotesis penelitian ini terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *employee engagement* pada karyawan. Subjek penelitian berjumlah 50 orang karyawan lapangan CV. Nuansa Samudera Belawan dan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala kepuasan kerja dan *employee engagement*. Metode analisis penelitian ini menggunakan metode korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Dari hasil analisis hipotesis diterima sebesar  $r^{xy} 0.591 : p = 0.000 < 0.050$ . Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik pula *employee engagement* karyawan lapangan CV. Nuansa Samudera Belawan dan sebaliknya. Kontribusi kepuasan kerja terhadap *employee engagement* sebesar 34,9% atau  $r^2 0,349$ .

Kata Kunci : Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement*



## ABSTRACT

### RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE

### ENGAGEMENT IN EMPLOYEES CV. NUANSA SAMUDERA

BELAWAN

By :

LUTHFIAH ARBILA TIFFANI

17.860.0079

Employee engagement is the attachment of employees physically, emotionally, cognitively at work, so that employees have a feeling of loyalty to the advance the company. The purpose of this study was to determine the positive relationship between job satisfaction and employee engagement. The hypothesis of this research is that there is a positive relationship between job satisfaction and employee engagement. The research subjects are 50 field employees CV. Nuansa Samudera Belawan and sampling using purposive sampling technique. The data collection method uses a scale of job satisfaction and employee engagement. The analytical method of this research uses the product moment correlation method from Karl Pearson. From the results of the analysis of the accepted hypothesis of  $r = 0.591 : p = 0.000 < 0.05$ . This means that the higher the job satisfaction, the better the employee engagement of field employees CV. Nuansa Samudera Belawan. The contribution of job satisfaction to employee engagement is 34,9 % or 0,349.

Keyword : Job Satisfaction and Employee Engagement

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA *DENGAN EMPLOYEE*  
*ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN CV. NUANSA SAMUDERA  
BELAWAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi  
Universitas Medan area

**OLEH :**

**LUTHFIAH ARBILA TIFFANI**

**17.860.0079**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/7/22

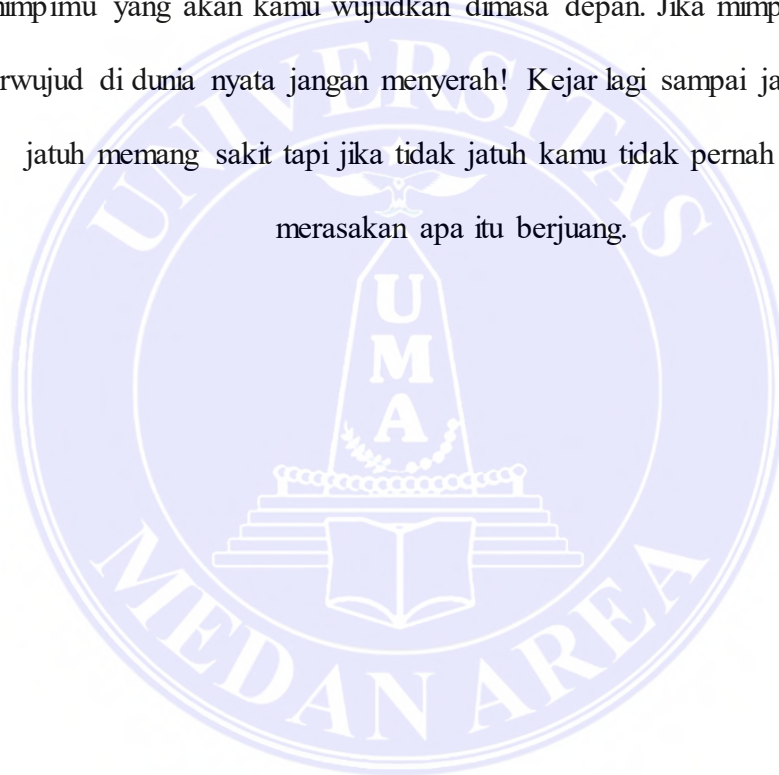
Access From (repository.uma.ac.id)27/7/22

## MOTTO

*Step Without Limit*

Kejarlah apa yang mau kamu kejar!

Bermimpi setinggi apapun tidaklah salah! Masa depanmu terwujud karena mimpimu yang akan kamu wujudkan dimasa depan. Jika mimpimu belum terwujud di dunia nyata jangan menyerah! Kejar lagi sampai jatuh bangun, jatuh memang sakit tapi jika tidak jatuh kamu tidak pernah tau dan merasakan apa itu berjuang.



## PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah. Kepadamu Allah ( Tuhan Yang Maha Esa ) begitu besar rahmatmu telah mempermudah segala urusan saya dan tidak pernah memberikan ujian kepada saya dalam menyelesaikan karya ilmiah sebagai tugas saya untuk mendapatkan pencapaian sarjana saya.

Skripsi ini saya dedikasikan kepada orang tua saya, khususnya ibu saya yang selalu berjuang mempertahankan saya dan selalu berupaya menguatkan diri saya, serta selalu berusaha melakukan yang terbaik untuk hidup saya sampai saya bisa berada di titik ini. Saya juga berterimakasih kepada diri saya sendiri karena sudah bertahan sejauh ini dan tetap kuat untuk melanjutkan skripsi sehingga karya ilmiah yang sederhana ini dapat selesai di waktu yang tepat.

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kita panjatkan kehadirat Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Tak hentinya peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah Swt. yang telah memudahkan segala urusan peneliti dalam membuat proposal penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui **“Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Employee Engagement* pada Karyawan CV. Nuansa Samudera Belawan”**.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kurangnya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak.

Medan, 07 Februari 2022

Luthfiah Arbila Tiffani

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area. Karya tulis ilmiah ini berjudul **“Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Employee Engagement* pada Karyawan CV. Nuansa Samudera Belawan”**.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini, penulis mengalami berbagai kesulitan, akan tetapi berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Dengan segala ketulusan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Dr. Hassanuddin, Ph.D. Selaku Dekan Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi Psikolog selaku Wakil Dekan I bidang akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.
6. Ibu Eryanti Novinta S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu peneliti dalam proses bimbingan, memberi arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi.
7. Kedua orang tua saya yang selalu berjuang dan memberikan support secara moril, materil yang tidak pernah putus dan selalu memberikan doa terbaik untuk peneliti.
8. Ibu Rizty Desta Mahestri M.Psi, Psi selaku dosen pembimbing akademik semester I – VII yang tidak pernah putus memberi masukan dan arahan kepada peneliti dan mendengar keluh kesah peneliti dalam menghadapi berbagai masalah.
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi yang memberikan ilmu kepada mahasiswa dan staf tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu administrasi seluruh mahasiswa.
10. Nona Youlanda dan Hadistia yang menjadi tempat keluh kesah peneliti, yang selalu memberikan semangat dan membantu dalam banyak hal. Terimakasih sudah berjuang bersama menghadapi suka dan duka selama 4 tahun.

11. Teman-teman terbaiku “Dosa” (Aflah,Vania,Salsa,Adit,Iman) yang selalu memberikan dukungan terbaik kepada peneliti, yang selalu sabar mendengar keluh kesah dan mampu bertahan selama 6 tahun melewati fase pendewasaan.
12. Bapak Muhammad Helmi Azli selaku direktur utama CV.Nuansa Samudera Belawan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
13. Teman- teman seperjuangan skripsi yang telah banyak membantu Nanda Luthfah, Fanny Triwahyuni,Srilely dan Seluruh pejuang skripsi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
14. *Last but not least, i wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for me who has struggled in the face of broken mentality and has always been blessed to succeed for this achievement.*

Peneliti sadar masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini untuk kekurangan ini, peneliti menerima kritikan dan saran yang senantiasa membantu peneliti untuk memperbaiki kekurangan. Akhir kata peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Medan, 07 Februari 2022

Luthfiah Arbila Tiffani



## RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Pribadi

Nama : Luthfiah Arbila Tiffani

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 26 Desember 1999

Alamat : Jl. KLY Sudarso Komp B&C No.8 LK.4,  
Titi Papan, Medan Deli

Kode Pos : 20244

Nomor Ponsel : 0857 6606 4385

Email : luthfiahtiffani499@gmail.com

### B. Jenjang Pendidikan Formal

1. SMA Swasta Dharmawangsa ( Medan )
2. SMP Hang-Tuah 2 ( Medan )
3. SD Swasta Melati ( Medan )

Medan, 07 Februari 2022

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	v
MOTTO .....	vi
PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
UCAPAN TERIMA KASIH .....	ix
RIWAYAT HIDUP .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
ABSTRAK .....	xix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	11

A. Karyawan .....	11
1. Pengertian Karyawan .....	11
2. Ciri-ciri Karyawan .....	11
B. Employee Engagement .....	13
1. Pengertian Employee Engagement .....	13
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement .....	16
3. Aspek-aspek Employee Engagement .....	18
4. Ciri-ciri employee engagement .....	21
C. Kepuasan Kerja .....	23
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	23
2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja .....	26
3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	29
4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja .....	32
D. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Employee Engagement .....	34
E. Kerangka Konseptual .....	35
F. Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Tipe Penelitian .....	37
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	37
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	38
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
1. Populasi .....	39
2. Sampel .....	39
E. Teknik Pengambilan Sampel .....	40
F. Metode Pengumpulan Data .....	40
G. Validitas dan Reliabilitas .....	42
1. Validitas .....	42
2. Reliabilitas .....	43
H. Analisis Data .....	44

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	45
A.	Orientasi Kancan Penelitian .....	45
B.	Persiapan Penelitian .....	47
1.	Persiapan Administrasi .....	47
2.	Persiapan Alat Ukur .....	47
C.	Uji Coba Alat Ukur .....	50
D.	Pelaksanaan Penelitian .....	52
E.	Analisis Data Dan Hasil Penelitian .....	53
F.	Uji Asumsi .....	54
1.	Uji Normalitas .....	54
2.	Uji Linearitas .....	55
G.	Hasil Analisis Korelasional .....	56
H.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	57
1.	Mean Hipotetik .....	57
2.	Mean Empirik .....	57
3.	Kriteria .....	57
I.	Pembahasan .....	59
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN .....	61
A.	Kesimpulan .....	61
B.	Saran .....	62
	DAFTAR PUSTAKA .....	63
	LAMPIRAN .....	66

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba .....	48
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala <i>Employee Engagement</i> Sebelum Uji Coba .....	49
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba .....	50
Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala <i>Employee Engagement</i> Setelah Uji Coba .....	51
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	54
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas .....	55
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Perhitungan <i>r Product Moment</i> .....	56
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik .....	58

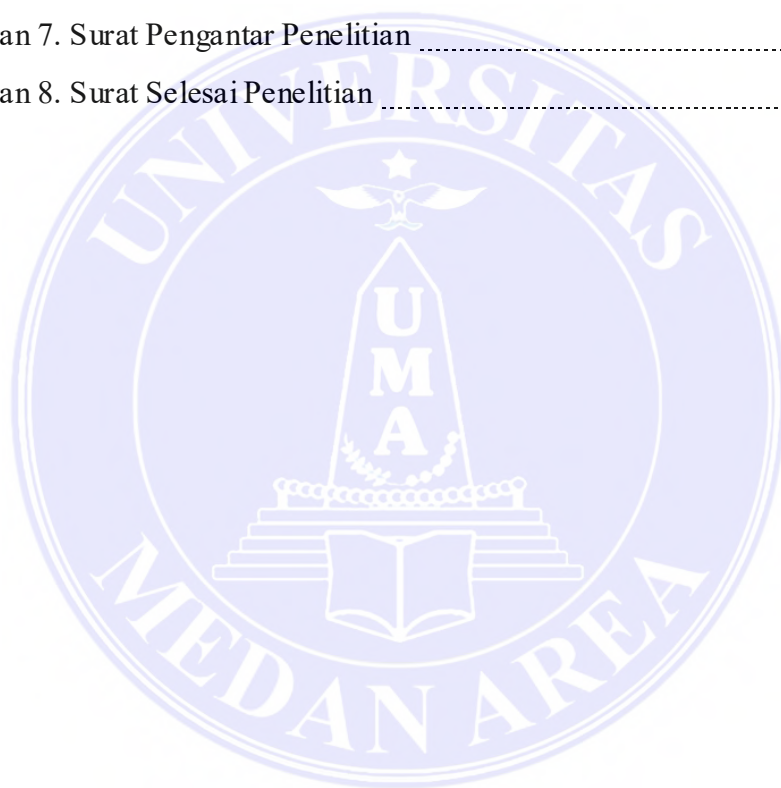
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	36
Gambar 4.1 Kurva Normal Kepuasan Kerja .....	58
Gambar 4.2 Kurva Normal <i>Employee Engagement</i> .....	59



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Mentah .....	66
Lampiran 2. Validitas dan Reabilitas Penelitian .....	69
Lampiran 3. Uji Normalitas .....	74
Lampiran 4. Uji Linearitas .....	76
Lampiran 5. Uji Korelasi .....	78
Lampiran 6. Alat Ukur Penelitian .....	80
Lampiran 7. Surat Pengantar Penelitian .....	88
Lampiran 8. Surat Selesai Penelitian .....	90



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan zaman di era globalisasi sangat mempengaruhi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kualitas perusahaan dan perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memajukan sebuah organisasi karyawan diharapkan memiliki sikap proaktif dan menunjukkan inisiatif, memiliki rasa tanggung jawab yang besar serta harus memiliki keterikatan kerja dalam sebuah organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Karyawan yang memiliki keterikatan dalam bekerja maka akan memberikan performa dan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan menyukai dan menikmati pekerjaannya. Jika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya maka karyawan akan menanggapi bahwa pekerjaannya adalah hal yang bermakna bagi hidupnya dan akan selalu memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Banyak sekali organisasi yang menginginkan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik untuk meningkatkan kualitas organisasi tersebut. Menurut Shuck dan Wollard (2016) *employee engagement* adalah kondisi kerja yang muncul dan keadaan kognitif, emosional dan perilaku positif yang diarahkan pada hasil organisasi. Perusahaan dan karyawan harus memiliki tujuan yang sama agar hasil yang dicapai dapat maksimal untuk itu perlu adanya hubungan antara perusahaan dengan karyawan.



Salah satunya yaitu dengan cara melibatkan karyawan dalam suatu pekerjaan, mengajak untuk berfikir bagaimana untuk menyikapi sebuah permasalahan, dan hal-hal lainnya yang bertujuan untuk memajukan perusahaan.

*Employee engagement* merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh perusahaan. Karyawan yang *engaged* memiliki motivasi yang lebih dalam bekerja, mereka cenderung berfikir kreatif dan inovatif. Selain itu kelebihan dari *employee engagement* adalah sebagai alat bantu agar dapat menilai kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan dilibatkan penuh dalam pekerjaan, maka dari itu akan terlihat mana karyawan yang bekerja dengan maksimal dan mana karyawan yang bekerja hanya dengan tujuan untuk mendapatkan gaji saja.

*Employee engagement* juga menyebabkan karyawan bertahan di perusahaan, inilah yang dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan karena perusahaan dapat maju dengan pesat sekaligus kepuasan kerja karyawan juga mengalami peningkatan secara terus-menerus. Jika karyawan merasa nyaman dengan perusahaan tempat bekerjanya, maka karyawan akan melakukan apapun untuk perusahaan agar dapat bersaing dengan pasar global. Berbeda halnya dengan keadaan karyawan yang merasa tidak nyaman dengan perusahaan tempat bekerjanya, mereka akan bekerja secara tidak maksimal dan produktivitas kerja juga akan menurun.

Sikap tidak percaya yang dimiliki oleh atasan kepada karyawan menyebabkan keterlibatan karyawan menjadi sangat minim, dengan begitu *employee engagement* tidak akan tercipta pada perusahaan. Dampak paling parah adalah para karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari

perusahaan, tentu hal ini tidak baik bagi perusahaan maupun untuk karyawan sehingga bisa menimbulkan citra yang negatif untuk perusahaan.

Tujuan utama perusahaan harus dicapai secara bersama-sama dan bukan dengan cara individualis, untuk itu baik atasan maupun karyawan sebaiknya saling terlibat agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Contoh nyata yang peneliti temui adalah pada karyawan CV. Nuansa Samudera. Perusahaan ini termasuk perusahaan bergerak dalam bidang jasa pelayanan kegiatan ekspor dan impor. Karyawan yang menjadi subjek penelitian adalah seluruh karyawan lapangan yang ada pada CV. Nuansa Samudera perusahaan yang menginginkan seluruh karyawannya memiliki keterikatan kerja yang baik dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi agar perusahaan tersebut semakin berkembang.

CV. Nuansa Samudera berdiri pada tahun 2013 sampai sekarang dengan begitu banyak permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan sehingga berdampak negatif bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, tentu hal ini juga tergantung dari bagaimana masing-masing individu untuk menyikapi kebijakan tersebut. Jika berdampak negatif bagi karyawan maka akan membahayakan bagi perusahaan, perusahaan tidak akan maju dan lebih parahnya dapat menyebabkan kebangkrutan sehingga perusahaan mendapatkan kerugian yang sangat begitu besar.

Hal ini menyebabkan perusahaan kurang bonafit sehingga perusahaan tidak melakukan kenaikan gaji dalam jangka waktu yang lama atau promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi dikarenakan perusahaan tidak dapat menggaji karyawan dengan nominal yang se layak nya, bila sudah seperti ini tentu akan

berdampak buruk bagi karyawan. Sebaliknya jika kebijakan dapat dibicarakan dengan melibatkan karyawan dan mencari cara agar perusahaan dapat bersaing kembali maka dapat menyebabkan dampak positif bagi karyawan.

Begitu banyak masalah yang terjadi pada CV. Nuansa Samudera mulai dari konflik emosional para karyawan lapangan dimana mereka merasa bahwa pekerjaannya membuang-buang waktu ketika barang impor terhambat masuk sehingga membuat mereka malas untuk bekerja. Konflik lain juga terjadi pada perusahaan tersebut dimana karyawan melakukan pengunduran diri secara massal dikarenakan adanya penyitaan barang impor oleh Bea & Cukai sehingga membuat 70 orang karyawan lapangan melepaskan diri dari perusahaan tersebut sehingga berdampak buruk bagi perusahaan dikarenakan kurangnya keterikatan kerja karyawan yang membuat karyawan sangat mudah melepaskan diri dari perusahaan.

Untuk itu dapat dikatakan bahwa karyawan yang masih bertahan memiliki *engaged* yang tinggi terhadap perusahaan akan tetapi ada juga karyawan yang memiliki sifat *not engaged* dimana karyawan hanya mementingkan bahwa tugas-tugas mereka selesai tepat waktu tidak memikirkan hasil dari yang mereka kerjakan, apapun hasilnya mereka tidak peduli yang terpentingnya tugas-tugas mereka selesai dengan tepat waktu. Jumlah karyawan yang sudah keluar dirasa sangat memengaruhi penurunan produktivitas perusahaan.

Menurut penelitian (Gallup, 2014) dampak dari karyawan yang “*engaged*” adalah secara psikologis berkomitmen pada pekerjaan dan memberikan

kontribusi positif bagi perusahaan. Robbins dan Judge (2015) menambahkan pekerja yang telah *engaged* memiliki gairah pada pekerjaan dan merasakan hubungan yang sangat dalam pada perusahaan, namun pekerja yang tidak *engaged* mereka cenderung menghabiskan waktu dan energi bukan untuk pekerjaannya. Seperti yang terjadi pada karyawan CV. Nuansa Samudera yang tidak memiliki *engaged* yang tinggi hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara interpersonal pada salah satu karyawan CV. Nuansa Samudera

“...Beberapa karyawan disini sering sekali tidak semangat dalam bekerja dan banyak sekali mengeluh ketika barang-barang impor telat sampai ke pelabuhan belawan, apalagi jika ada pemeriksaan dari Bea & Cukai mereka cenderung malas bekerja dan merasa khawatir akan pemeriksaan barang impor tersebut, banyak juga karyawan yang mengundurkan diri karena adanya penyitaan barang oleh Bea & Cukai sehingga mengalami kerugian dan hal itulah yang menyebabkan 70 orang karyawan lapangan CV Nuansa Samudera mengundurkan diri dari perusahaan.” (September,2020)

Dari pemaparan diatas dapat diketahui bahwa karyawan kurang memiliki keterikatan kerja yang baik sehingga mengakibatkan dampak buruk bagi perusahaan. Karyawan yang bertahan adalah wujud dari komitmen yang di berikannya, para karyawan tetap menjalankan tugasnya. Hal ini merupakan gairah untuk bekerja akibat dari adanya hubungan yang sangat dalam pada perusahaan tempat karyawan bekerja.

Menurut Vazirani (2007) faktor yang memengaruhi *employee engagement* adalah kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi, kesehatan dan keamanan. Salah satu faktor *employee engagement* yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja memunculkan pertanyaan bagi peneliti, apakah benar bahwa aspek tersebut dapat memengaruhi *employee engagement* karyawan dalam perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins and Judge, 2015). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Sikap tersebut mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu tentang apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan berbeda-beda (Jex dan Britt, 2008). Tingginya kepuasan kerja merupakan tanda dari organisasi yang dikelola dengan baik. Kepuasan kerja hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Dari beberapa pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja lebih banyak menekankan sikap dan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja diantaranya adalah kerja yang secara mentalitas dapat memberi tantangan, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Untuk melihat fenomena yang terjadi pada perusahaan mengenai kepuasan kerja, maka dilakukan penelitian untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan. Kuat lemahnya kepuasan kerja tercermin dari skor skala kepuasan kerja. Skor yang tinggi menunjukkan kepuasan kerja yang kuat pada karyawan dan skor yang rendah menunjukkan kepuasan kerja yang lemah pada karyawan. Kepuasan kerja dapat berdampak

pada kinerja seorang karyawan. Kepuasan karyawan dapat menjadi pemicu untuk berkinerja lebih tinggi, hal ini dapat berpengaruh pada kinerja organisasi yang secara keseluruhan juga akan meningkat. Adapun dampak karyawan yang puas dan karyawan yang tidak puas di tempat kerjanya. Seorang karyawan akan menjadi terlibat sepenuhnya ditempat kerjanya jika kepuasan yang didapat karyawan dirasa cukup. Sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas di tempat kerjanya maka yang terjadi hal yang destruktif yaitu karyawan dapat bersikap mengabaikan pekerjaan termasuk absen atau datang terlambat pada saat bekerja hingga keluarnya karyawan dari perusahaan.

Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan *employee engagement*, *employee engagement* akan didapat setelah karyawan memiliki kepuasan kerja yang dirasa cukup. Sebagian besar karyawan akan merasa nyaman dan betah jika perusahaan memperlakukannya dengan baik dan memberikan apa yang menjadi hak dari seorang karyawan tersebut. Tidak mudah untuk mendapatkan sikap *engaged* dari karyawan dan cenderung membutuhkan waktu yang lama, reward yang diberikan juga harus sesuai dengan kinerja karyawan agar kepuasan kerja dapat diperoleh secara maksimal seorang karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bella Okkymega Athapriya menunjukkan hasil hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan *employee engagement* dengan hasil yang cukup signifikan. Sejalan dengan penelitian diatas Shamalian A (2015) menunjukkan bahwa memiliki karyawan yang puas yang bekerja lebih baik dan berada pada pekerjaan yang tepat, membantu untuk menjaga keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang

membentuk kepuasan kerja karyawan dalam bekerja untuk membentuk kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan *employee engagement*. Kepuasan akan mempengaruhi *employee engagement*. Karyawan diharapkan dapat berkarir dengan baik agar bisa mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan juga harus memiliki keterlibatan kerja yang baik untuk memajukan perusahaan, memiliki sikap loyalitas yang tinggi. Kepuasan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk menciptakan inovasi-inovasi yang baik untuk memajukan perusahaan, kepuasan kerja yang kuat juga akan memberikan identitas yang kuat untuk perusahaan sehingga perusahaan dapat berkembang pesat dalam dunia bisnis dan semakin kuat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula *employee engagement*.

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *employee engagement* pada karyawan. Dan peneliti memilih judul “ **Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Employee Engagement* pada Karyawan CV. Nuansa Samudera Belawan** “.

## **B. Identifikasi Masalah**

CV. Nuansa Samudera adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa ekspor dan import. Perusahaan ini memiliki berbagai bidang dalam kegiatan perusahaannya yang terbagi dalam beberapa tugas dan tuntutan pekerjaan masing-masing dan untuk membuat perusahaan maju maka *employee engagement*

harus terus meningkat dalam perusahaan. *Employee engagement* merupakan hubungan dan keterikatan kerja secara fisik, emosional dan kognitif antara karyawan dengan pekerjaannya. *Employee engagement* ada karena perasaan suka karyawan terhadap pekerjaannya dan merasa keterikatan kerja dengan perusahaan sangatlah tinggi sehingga membuat perusahaan semakin maju dan tujuan dari perusahaan tercapai dengan baik. Untuk menciptakan *employee engagement* yang baik perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang *engaged* untuk menimbulkan produktivitas yang baik di perusahaan, meningkatkan keuntungan yang besar dan yang paling sangat penting adalah meningkatkan kepuasan konsumen sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan dari *employee engagement* di perusahaan itu sendiri.

Melihat permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan *employee engagement* pada karyawan CV. Nuansa Samudera Belawan.

### **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini hanya membatasi masalah yang akan diteliti yaitu kepuasan kerja dan *Employee Engagement* pada karyawan dan hubungan antara kepuasan kerja dan *employee engagement* pada karyawan. Populasi dalam penelitian adalah karyawan lapangan CV. Nuansa Samudera Belawan. Sampel dari penelitian ini adalah 50 karyawan lapangan CV. Nuansa Samudera Belawan.



#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: apakah ada Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Employee Engagement?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Employee Engagement* pada Karyawan CV. Nuansa Samudera Belawan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang Hubungan Antara *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di CV. Nuansa Samudera dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

##### 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui keterkaitan antara *employee engagement* dan kepuasan kerja, sehingga bila terjadi Kepuasan Kerja yang tinggi dapat meningkatkan terjadinya *Employee Engagement*.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Karyawan**

##### **1. Pengertian Karyawan**

Secara garis besar yang dimaksud dengan karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan juga sebagai seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2005). Karyawan merupakan seseorang yang bekerja untuk orang lain dengan imbalan kompensasi dan finansial (Muhl, 2002).

Dapat disimpulkan dari uraian diatas bahwa karyawan bekerja secara individu pada perusahaan untuk mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhannya dengan memberikan tenaganya pada perusahaan dan mendapatkan gaji sesuai perjanjian yang telah ditetapkan.

##### **2. Ciri-Ciri Karyawan**

Karyawan mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahkan sumberdaya organisasi lainnya. Nawawi (2003) mengatakan bahwa karyawan mempunyai ciri-ciri yang bisa membentuk potensi untuk perusahaan, yaitu :

a. Kemampuan Fisik

Dapat digunakan untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumberdaya atau faktor produksi lainnya.

b. Kemampuan Psikis

Dapat membangkitkan spirit, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme dalam bekerja.

c. Kemampuan Karakteristik

Dapat membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spiritual, dan sosial) yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala macam tantangan.

d. Kemampuan Pengetahuan dan Keterampilan

Dapat mengantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Pengalaman Hidupnya

Dapat menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang menyangkut pekerjaannya.

Ciri-ciri ini berfungsi untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk membantu pengembangan perusahaan agar perusahaan berkembang pesat.

## B. Employee Engagement

### 1. Pengertian Employee Engagement

*Employee engagement* yang berkembang telah mendapatkan daya tarik di dunia bisnis. Pemimpin dari semua industri memberitakan pentingnya *employee engagement* yang menekankan pola pikir ini dengan menyatakan: *employee engagement* berpengaruh penting dalam kinerja organisasi (Haydon, 2014). Sebagai perbandingan, definisi modern tentang *employee engagement* lebih diluaskan jangkauannya untuk menambahkan sebanyak mungkin faktor tentang *employee engagement*. Gallup 1999 (dalam G. Crawford dan Mckenna, 2015) memanfaatkan keadaan tempat kerja yang kacau dan putus asa dengan membangkitkan *employee engagement* yang nyaman dan lengkap dengan melakukan pemasaran ekstensif. Sejak kebangkitan *employee engagement*, perusahaan di seluruh dunia memiliki harapan menjadi salah satu organisasi terbaik dan beruntung jika perusahaan memiliki karyawan yang "engaged." *Employee engagement* adalah kondisi kerja yang muncul dan keadaan kognitif, emosional dan perilaku positif yang diarahkan pada hasil organisasi.

Perusahaan dan karyawan harus memiliki tujuan yang sama agar hasil yang dicapai dapat maksimal untuk itu perlu adanya hubungan antara perusahaan dengan karyawan. Salah satunya yaitu dengan cara melibatkan karyawan dalam suatu pekerjaan, mengajak untuk berfikir bagaimana untuk menyikapi sebuah permasalahan, dan hal-hal lainnya yang bertujuan untuk memajukan perusahaan (Shuck dan Wollard,2016).

*Employee Engagement* adalah penyelamat bagi pengusaha dan perusahaan konsultan selama krisis awal tahun 2000-an. Kombinasi dari resesi dan secara dramatis meningkatkan tekanan pada organisasi untuk menerapkan peralihan utama dalam kondisi ekonomi. Gallup melihat potensi besar dalam keributan ini dan memilih untuk memanfaatkan istilah yang relatif baru dan belum pernah terdengar yaitu *employee engagement*. Gallup melihat konsep ini sebagai solusi untuk masalah pengusaha. Selama masa krisis, orang cenderung mengabaikan detail dan menaruh keyakinan mereka pada apa pun yang memberi mereka kenyamanan dan harapan untuk solusi cepat dan, dalam contoh khusus ini, keterlibatan karyawan adalah solusinya.

*Employee engagement* sebagai penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, adaptabilitas, usaha, dan kegigihan yang mengenai masa depan, serta resiliensi. Keterikatan kerja terjadi ketika seorang karyawan memiliki perasaan positif dengan pekerjaannya, bersedia terlibat dan mencurahkan energinya demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, menghayati pekerjaan yang dilakukan dengan disertai antusiasme. *employee engagement* tidak hanya membuat karyawan memberikan kontribusi lebih, namun juga membuat mereka memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Macey Et, 2012). Seseorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia

mengambil langkah perbaikan jika memang diperlukan, *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover* (Marciano, 2013). *Employee engagement* adalah karyawan yang memiliki energi yang penuh serta memiliki motivasi positif untuk dapat berperan aktif dalam mensukseskan organisasi. Karyawan yang memiliki *engaged* dengan pekerjaannya akan merasa tangguh dan kuat baik secara fisik maupun secara mental karena dalam dirinya memiliki motivasi yang positif yang membuatnya merasa senang dan puas dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan memberikan yang terbaik demi kemajuan organisasi (Albrecht, 2010). *Employee engagement* sebagai bentuk pernyataan kesetiaan kepada seseorang atau sesuatu di organisasi mereka, berkaitan seberapa keras mereka bekerja, dan seberapa bertahan mereka tinggal pada organisasi sebagai akibat dari komitmen yang dimilikinya. *Employee engagement* dikarakteristikan sebagai suatu rasa komitmen, memiliki keinginan besar dan semangat, yang mewujudkan usaha-usaha ke tingkat yang lebih tinggi, tetap bekerja keras dengan setiap kesulitan-kesulitan tugas-tugas, melebihi apa yang diharapkan dan memiliki inisiatif (Maheshwari, 2008).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah karyawan yang begitu mencintai pekerjaannya sehingga dalam bekerja mencurahkan energi yang dimiliki dan juga memberikan ide-ide yang kreatif untuk memajukan perusahaan dan mencapai tujuan bersama. Karyawan juga harus memiliki sikap yang *engaged* untuk perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Vazirani (2007) menjelaskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, antara lain :

### a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

### b. Kepemimpinan

Pemimpin yang dianggap memiliki komitmen yang tinggi dan selalu mementingkan urusan perusahaan dan karyawan akan membuat karyawan merasa senang dan terikat dengan pekerjaannya. Pemimpin yang memperlakukan karyawan dengan sangat baik dan membuat kebijakan-kebijakan yang baik akan membuat karyawan merasa senang dan tidak tertekan sehingga karyawan nyawan berada di perusahaan.

### c. Komunikasi

Hubungan komunikasi yang baik dengan rekan dan lingkungan sekitar akan menciptakan suasana yang ramah dan baik sehingga seseorang merasa nyaman dan menjadi terikat dengan pekerjaannya. Komunikasi yang baik dan terbuka akan membuat suasana menjadi lebih ramah sehingga membuat karyawan memahami keadaan satu sama lain dan terciptanya organisasi yang baik.

#### d. Kesehatan dan Keamanan

Sesorang harus bekerja dalam keadaan dan raga yang sehat serta lingkungan kerja yang aman maka seseorang akan merasa senang dan nyaman sehingga banyak karyawan yang menjadi terikat dengan pekerjaannya. Kesehatan dan keamanan adalah hal yang sangat berharga bagi manusia dimanapun, sehingga karyawan akan lebih memilih dan senang dengan pekerjaan yang tidak membuatnya tertekan. Jika karyawan bekerja dengan keadaan fisik yang sehat dan tidak akan membahayakan nyawanya maka karyawan akan merasa sejahtera didalam pekerjaannya karena tidak merasa terancam.

Menurut dimensi pengembangan internasional (2005) ada 5 faktor *employee engagement* dengan perusahaan untuk para karywan :

- Memberikan dukungan dan pengakuan jika dibutuhkan
- Menyelaraskan upaya karyawan dengan strategi perusahaan
- Pemberdayaan
- Memperkenalkan dan mendorong kerjasama tim
- Membantu karyawan tumbuh dan berkembang.

Bakker (2011) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi *employee engagement* :

#### a. Sumber Pekerjaan

Sumber pekerjaan berhubungan dengan lingkungan pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri. Seperti tugas pekerjaan, pemimpin, rekan kerja, dukungan organisasi dan kondisi lingkungan kerja. Apakah pekerjaan dan lingkungan merasa membuatnya tidak tertekan. Jika karyawan merasakan kenyamanan



dengan itu semua maka karyawan cenderung akan bertahan dan akan bekerja dengan lebih baik.

#### b. Pribadi Individu

Seperti individu yang memiliki pengetahuan maka karyawan akan mudah menghadapi pekerjaan yang ditekuninya, sehingga karyawan paham tentang apa yang akan ia kerjakan. Hal ini ada kaitannya dengan minat bakat dan keterampilan, jika si individu diberikan pekerjaan sesuai dengan keterampilannya maka individu akan merasa lebih mudah mengerjakan pekerjaannya.

Dari uraian faktor-faktor *employee engagement* diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Dan masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement*.

### 3. Aspek-Aspek Employee Engagement

Schaufeli dan Bakker (2003) menyatakan 3 aspek *employee engagement* yaitu:

#### a. *Vigor* (kekuatan)

*Vigor* merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

b. *Dedication* (dedikasi)

Aspek *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

c. *Absorption* (keasyikan)

Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

Marciano (2013) menjelaskan ada lima aspek mengenai *employee engagement* antara lain;

a. Dimensi Organisasi

Karyawan merasa bangga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan menghormati/menghargai sesama pekerja. Visi, misi, nilai nilai, tujuan, kebijakan dan tindakan organisasi menggambarkan kepeduliannya terhadap karyawan.

b. Dimensi Kepemimpinan

Karyawan merasakan bahwa atasannya siap sedia untuk menghadapi pimpinan tertinggi demi kebaikan tim dan organisasi dan mampu melakukan advokasi terhadap bawahan.

c. Dimensi Anggota Kelompok

Karyawan dapat menghargai rekan kerja, mereka juga akan meningkatkan usahanya.

d. Dimensi Pekerjaan

Karyawan mendapatkan pekerjaan yang menantang, bermakna dan memberikan hasil. Semakin tinggi tingkat kesulitan pekerjaan menuntut karyawan menggunakan keterampilannya. Keberhasilan menyelesaikan tugas yang menantang memberikan perasaan bangga. Semakin sejalan tugas seorang karyawan dengan tujuan perusahaan maka pekerjaan tersebut semakin memberikan makna.

#### e. Dimensi Individual

Karyawan merasa dihargai, dihormati dan dianggap penting. Karyawan ingin bekerja pada organisasi yang jujur, diperlakukan secara adil dan hormat serta penuh pertimbangan.

Berdasarkan beberapa aspek-aspek di atas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Tidak hanya satu aspek saja yang mendukung, aspek lain juga mendukung yaitu, dimensi organisasi, dimensi kepemimpinan, dimensi anggota kelompok, dimensi pekerjaan dan dimensi individual.

#### 4. Ciri-Ciri *Employee Engagement*

Kategori *Employee Engagement* Menurut Gallup (2012) sebuah konsultan organisasi terdapat 3 perbedaan tipe orang dalam kategori *engagement*:

##### a. *Engaged* (Terikat)

Karyawan yang *engaged* adalah pembangun. Mereka tahu harapan-harapan apa yang diinginkan dari peran mereka, oleh karena itu mereka dapat memenuhi dan mencapainya. Secara natural mereka memiliki keingintahuan tentang perusahaan dan tempat di mana mereka saat ini bekerja. Secara konsisten mereka melakukan pekerjaan dengan tingkatan yang tinggi. Mereka ingin menggunakan talenta atau bakat dan kekuatan mereka di tempat kerja setiap hari. Mereka bekerja dengan keinginan yang besar dan mendorong inovasi dan menggerakkan organisasi untuk maju. Ciri dari karyawan yang *engaged* adalah antusias, semangat dan bergairah terhadap pekerjaan mereka, loyal, termotivasi,

berkomitmen dan produktif. Mereka memiliki emosi yang kuat dan setia pada tempat kerja mereka dan terdorong untuk sukses.

b. *Not Engaged* (Tidak Terikat)

Para karyawan yang tidak terikat (*not engaged*) cenderung untuk berkonsentrasi pada tugas-tugas daripada sasaran-sasaran atau hasil yang mereka harapkan untuk diselesaikan. Mereka hanya ingin mengetahui apa yang harus dikerjakan kemudian melakukan dan mengatakan bahwa mereka telah menyelesaikannya. Mereka fokus pada pemenuhan tugas dibandingkan mencapai suatu hasil. Para karyawan yang tidak terikat cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan, dan kemampuan mereka tidak memberi manfaat. Mereka seringkali merasa bahwa ini cara mereka karena mereka tidak memiliki hubungan yang produktif dengan para manajer atau dengan para rekan kerja mereka. Para karyawan yang tidak terikat (*not engaged*) tidak terhubung secara psikologis dan secara total dengan perusahaan mereka. Mereka memang bekerja keras dan berkontribusi tetapi memiliki dorongan yang kurang untuk sukses dibandingkan dengan rekan sekerja yang terikat dan kemungkinan besar memiliki perilaku yang akan meninggalkan perusahaan jika ada tawaran yang lebih menarik di tempat lain.

c. *Actively Disengaged* (Melepaskan Diri Secara Aktif)

Karyawan yang secara aktif melepaskan diri adalah 'penghuni gua'. Hampir segala sesuatu secara konsisten mereka tentang atau lawan. Mereka tidak hanya tidak bahagia di tempat kerja, tetapi justru sibuk memerankan

ketidakbahagiaan mereka. Mereka menyebarkan benihbenih negatif dalam setiap kesempatan. Setiap hari, pekerja yang secara aktif melepaskan diri merusak apa yang harus diselesaikan oleh rekan kerja mereka yang terikat. Karyawan dalam kategori ini secara emosi dan secara kognitif ‘bercerai’ dengan pekerjaan mereka, mereka memiliki suatu perasaan untuk keluar dari perusahaan meskipun secara fisik mereka berada di sana. Mereka tidak puas, tidak bahagia berada di dalam perusahaan tersebut dan mereka jelas memiliki pandangan yang negatif terhadap perusahaan, hal ini akan menular dan mengacaukan bagi organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri *employee engagement* dibagi menjadi tiga bagian : *engaged, not engaged, actively disenged*. Ketiga ciri-ciri tersebut sangat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan *engagement* mereka.

## C. Kepuasan Kerja

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Jex dan Britt (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Sikap tersebut mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu.

Banyak pakar menjelaskan pengertian kepuasan kerja Luthans, (2011) mengatakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosi senang atau emosi positif

yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Selanjutnya mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan membuat seseorang merasa menikmati dan mencintai pekerjaannya. Ketika karyawan dapat merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya dirasa membuatnya bahagia, maka karyawan akan menjadi puas dan akan selalu menjalankan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Jika karyawan merasakan kepuasan didalam pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki perilaku yang baik di dalam perusahaan sebab karyawan akan mematuhi segala peraturan perusahaan karena ia mencintai pekerjaannya. (Hasibuan, 2003).

Kaswan (2017) menyatakan terdapat tiga teori yang membahas tentang kepuasan kerja yaitu:

#### 1. Model *Facet* Pekerjaan

Model *facet* kepuasan kerja berfokus terutama pada faktor situasi kerja dengan menguraikannya menjadi unsur-unsur, atau faset pekerjaan, dan melihat seberapa puas pegawai dengan tiap-tiap faset. Kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan ditentukan dengan menjumlahkan kepuasannya terhadap tiap-tiap faset pekerjaan, pegawai bisa mempertimbangkan banyak aspek pekerjaannya ketika berpikir mengenai tingkat kepuasan pekerjaannya. Model faset sangat

bermanfaat karena model itu mendorong pimpinan dan peneliti mengakui bahwa pekerjaan mempengaruhi pegawai dengan banyak cara. Akan tetapi, pimpinan yang menggunakan model ini untuk mengevaluasi dampak situasi kerja terhadap kepuasan kerja harus selalu menyadari bahwa, untuk pekerjaan tertentu, mungkin mereka secara tidak sengaja menghilangkan faset penting yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

## 2. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor Herzberg (2000) merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factor*.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain) dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

## 3. *Job Characteristic Model*



Teori yang terbaik yang mendeskripsikan lingkungan kerja dalam menyediakan pekerjaan yang menantang secara mental adalah *the job characteristic model* (JMC) atau Model Karakteristik Model. JMC berpendapat bahwa sifat intrinsik pekerjaan merupakan inti yang mendasari faktor yang menyebabkan pegawai puas dengan pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya bagaimana mereka mereka mencintai pekerjaannya dan benar-benar puas dengan apa yang mereka dapat diperusahaan tersebut sehingga mereka menciptakan produktivitas yang baik dalam bekerja untuk meningkatkan perusahaan agar perusahaan berkembang kearah yang lebih baik.

## 2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

### a. *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan sejauh mana karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

### b. *Discrepancies* (Perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan.

c. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)

Gagasan yang melandasi *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (Keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa keputusan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/Genetic Components* (Komponen Genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetic. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Brown & Ghiselli (dalam Sutrisno, 2014) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Antara lain:

a. Mutu Pengawasan

Hal ini dimaksudkan dengan adanya perhatian dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahannya. Sehingga karyawan merasa dirinya

dianggap penting oleh organisasi. Karyawan perlu adanya pengawasan yang baik dari perusahaan sebab mencegah terjadinya produktivitas yang tidak baik.

#### b. Pangkat

Hal ini dimaksudkan apabila karyawan mengalami kenaikan upah, maka karyawan akan menganggap bahwa karyawan naik pangkat. Dan umumnya karyawan merasa bangga sebab setiap pekerjaan memiliki perbedaan tingkat atau golongan-golongan. Karyawan akan merasa bangga jika naik jabatan sebab karyawan merasa usaha dan kemampuannya tidak sia-sia. Karyawan merasa memiliki kemamouan dan keahlian yang cukup sehingga dapat melambungkan sayap karimnya.

#### c. Kedudukan

Pada umumnya karyawan akan lebih bangga jika memiliki posisi atau pekerjaan yang lebih tinggi dari pada mereka yang bekerja pada posisi atau bagian yang rendah. Karyawan merasa akan lebih dipandang dan dianggap oleh karyawan lain sebab memiliki kedudukan yang sangat penting.

#### d. Jaminan Finansial

Jika karyawan menerima balas jasa sesuai dengan yang dilakukannya atau apabila gaji dan tunjangan karyawan besar, pada umumnya karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya pada suatu organisasi tertentu. Selain gaji yang cukup maka tunjanagn setiap tahun yang diberikan perusahaan apakah sudah cukup adil.

Jika yang diberikan cukup adil maka karyawan akan tetap bertahan di suatu organisasi karena mendapatkan balas jasa yang cukup memuaskan.

#### e. Permasalahan Sosial

Apabila terdapat komunikasi dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahan maupun sesama rekan kerja maka akan tercipta suasana yang tenang yang akan membuat karyawan merasa senang dan puas bekerja di suatu organisasi.

Uraian diatas menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang gunanya untuk memajukan perusahaan agar mencapai tujuannya. Faktor-faktor diatas juga menjelaskan tentang bagaimana pemimpin bersikap kepada karyawannya sehingga mereka merasa puas dalam bekerja dan mencintai pekerjaannya.

### 3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyatakan aspek-aspek dalam kepuasan kerja, antara lain:

#### a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Jika karyawan merasa mampu untuk menerima tanggung jawab dari pekerjaan yang dibebankan dan karyawan juga merasa yakin bahwa pekerjaannya merupakan bakat dan keterampilannya maka karyawan akan sangat mudah untuk menyelesaikan

pekerjaan tersebut dan begitupun sebaliknya. Jika pekerjaan itu dirasa membuat karyawan merasa senang maka akan terasa mudah untuk menjalaninya.

#### b. Gaji

Sejumlah upah atau gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Karyawan akan merasa senang jika upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya dan merasa gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidupnya.

#### c. Promosi

Kesempatan untuk maju didalam organisasi dilakukan dengan cara promosi. Dalam hal ini karyawan akan senang jika promosi dilakukan secara objektif dan kesempatan untuk meningkatkan karir di dalam organisasi sangat besar. Promosi ditempat kerja dilakukan dengan alasan untuk memotivasi karyawan agar selalu bekerja dengan baik supaya naik jabatan.

#### d. Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Apabila atasan dalam memberikan pengarahan dan mengambil keputusan sangat tegas dan objektif maka karyawan akan sangat puas. Atasan yang mengayomi dan mendukung prestasi bawahan akan sangat membuat karyawan merasa senang dan nyaman bekerja dengan atasan.

#### e. Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan. Jika setiap karyawan memiliki hubungan dan komunikasi yang baik, maka akan tercipta suasana kekeluargaan yang hangat dan situasi yang baik didalam organisasi. Setiap karyawan harus pandai menempatkan diri dan dapat memberikan dukungan kepada sesama rekan kerja dan lingkungan.

#### f. Kondisi Kerja

Kondisi Kerja yang bersih, rapi, dan lingkungan yang menarik maka karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan sebaliknya. Lingkungan yang menarik dapat membuat suasana hati karyawan menjadi lebih baik sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Wexley dan Yuki (2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja terbagi dalam tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

#### a. Pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan perasaan dan sikap karyawan dalam memandang suatu pekerjaan dari berbagai aktifitas dalam menyelesaikan pekerjaannya yang mencakup banyak jenis keterampilan dan bakat-bakat pekerja, pekerjaan memiliki arti penting dalam dirinya, pekerjaan memberikan kebebasan serta kemandirian, memiliki informasi langsung yang jelas tentang efektivitas pekerjaannya, lingkungan pekerjaan yang sesuai harapan, dan hubungan dengan teman kerjanya.

#### b. Kompensasi

Kepuasan terhadap kompensasi merupakan sejumlah upah yang diterima karyawan dari organisasi yang sesuai dengan harapan dan beban kerja.

#### c. Pengawasan

Kepuasan terhadap pengawasan merupakan pandangan atau penilaian karyawan bahwa pengawas mampu berperilaku bijaksana dalam setiap permasalahan yang terdapat di tempat kerja dengan memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada karyawan yang membutuhkan.

Uraian diatas menjelaskan beberapa aspek yang akan membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan bisa mendapatkan kepuasan kerja yang baik di dalam perusahaan seperti penjelasan dari Luthans (2006) yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja. Luthans menjelaskan aspek diatas dapat membantu karyawan menghargai dan mencintai pekerjaannya sehingga mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

### 4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya yang melahirkan perilaku-perilaku yang ditunjukkan dalam pekerjaannya. Untuk mendukung kepuasan kerja ada beberapa ciri-ciri yang dinyatakan oleh George dan Jones (2012) :

#### a. Kepribadian

Cara kerja yang dimiliki seseorang dalam berpikir dan berperilaku dan individu berpikir dan merasa mengenai pekerjaan atau kepuasan kerja. Kepribadian seseorang mempengaruhi sejauh mana pikiran dan perasaannya tentang pekerjaan positif atau negatif.

#### b. Nilai

Secara garis besar dapat diinterpretasikan atau nilai merepresentasikan kepercayaan tentang kualitas kehidupan manusia atau modus perilaku yang dianggap penting oleh seseorang dan layak dicapai, dijunjung tinggi dan diperjuangkan.

Selanjutnya Locke (dalam Munandar, 2014) menyatakan 5 ciri-ciri yang mempengaruhi kepuasan kerja :

##### a. Keragaman Keterampilan

Keragaman diperlukan untuk melakukan pekerjaan agar terhindar dari kebosanan, semakin banyak ragam keterampilan makin kurang kebosanan dalam pekerjaan.

##### b. *Task Identity*

Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.



### c. *Task Significance*

jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

### d. Otonomi

Pekerjaan yang memberikan kebebasan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan pekerjaan.

### e. Umpan Balik Pekerjaan

Pemberian umpan balik terhadap pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Ciri-ciri diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk setiap karyawan agar karyawan dapat meningkatkan pekerjaannya.

## **D. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Employee Engagement***

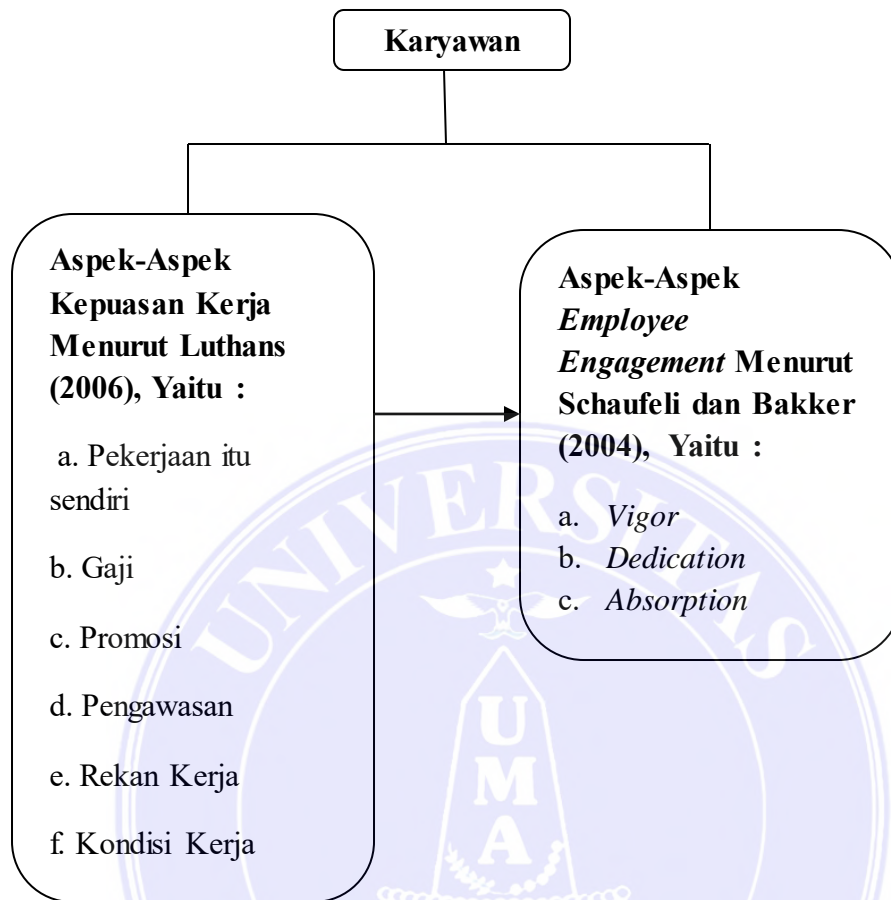
*Employee engagement* merupakan hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan karena membantu perusahaan untuk mendapatkan pencapaian tinggi dari karyawan yang *engaged* dimana karyawan yang *engaged* akan bekerja dengan sangat baik untuk membantu perusahaan berkembang dan mencapai tujuan. *Employee engagement* membutuhkan kepuasan kerja yang baik, dimana kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

Vazirani (2007) mengatakan salah satu faktor yang mendukung *employee engagement* adalah kepuasan kerja dimana kepuasan kerja adalah perasaan yang positif dari individu terhadap pekerjaannya. Jika kepuasan kerjanya baik maka akan menghasilkan *employee engagement* yang baik pada setiap karyawan dan karyawan akan selalu berkontribusi dengan perusahaan karena selalu merasa puas pada pekerjaannya.

Peneliti selanjutnya yang dilakukan oleh Bella Okkymega Athapriya (2018) juga menyatakan terdapat hubungan yang positif antara kepuasan dengan *employee engagement* pada karyawan. Dari beberapa penjelasan diatas dapat dilihat bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja merupakan hal penting untuk membuat perusahaan maju dan berkembang. Setiap perusahaan harus membentuk kepuasan kerja yang baik agar menghasilkan *engaged* karyawan sehingga *employee engagement* semakin terbentuk dengan kuat dengan dibantu kepuasan kerja yang baik dan mendapatkan hasil yang positif antara kepuasan kerja dengan *employee engagement*.

### **E. Kerangka Konseptual**

Dari penjelasan diatas mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *employee engagement* akan membuktikan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *employee engagement*.



## F. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini dimana terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *employee engagement*, dengan asumsi semakin baik kepuasan kerja karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi *engagement* karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan dalam bekerja maka semakin buruk pula *engagement* karyawan tersebut.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono,2012). Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang ada. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan data secara matematis yang akan dianalisis secara statistik dan menunjukkan pada prosedur yang lebih bersifat teknis dengan menjabarkan karakteristik variabel dan menemukan keterikatan antar variabel penelitian.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu lakukan identifikasi variabel - variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas (X) adalah : Kepuasan Kerja
2. Variabel Terikat (Y) adalah : *Employee Engagement*

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan kajian yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, maka definisi operasional yang dapat disampaikan dalam penelitian ini, adalah:

#### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, imbalan yang diterima dalam kerja, kerjasama antar karyawan, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan *psychologis* dan kepuasan kerja adalah pandangan masing-masing karyawan tentang pekerjaannya tersebut sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai dalam dirinya atau tidak. Kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan aspek-aspek dari Luthans (2006) yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Kuat lemahnya kepuasan kerja tercermin dari skor skala kepuasan kerja. Skor yang tinggi menunjukkan kepuasan kerja yang kuat dan skor yang rendah menunjukkan kepuasan kerja yang lemah.

#### 2. *Employee Engagement*

*Employee engagement* adalah karyawan yang begitu mencintai pekerjaannya sehingga dalam bekerja mencurahkan energi yang dimiliki dan juga memberikan ide-ide yang kreatif untuk memajukan perusahaan dan mencapai tujuan bersama dan karyawan harus memiliki energi yang penuh serta memiliki motivasi positif untuk dapat berperan aktif dalam mensukseskan organisasi. Karyawan juga harus memiliki sikap yang *engaged* untuk perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. *Employee engagement* dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek - aspek dari Schaufeli dan Bakker (2003) yaitu *vigor*,

*dedication dan absorption*. Kuat lemahnya *employee engagement* tercermin dari skor skala *employee engagement*. Skor yang tinggi menunjukkan *employee engagement* yang tinggi dan skor *employee engagement* yang rendah menunjukkan *employee engagement* yang rendah.

## D. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Menurut Morissan (2012), Populasi adalah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena, kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. Menurut Azwar (2003), Populasi adalah sebagai sumber utama dalam suatu penelitian dan memiliki data dari variabel yang akan diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada CV. Nuansa Samudera Belawan yang berjumlah 103 orang. Data ini didapatkan berdasarkan data dari CV. Nuansa Samudera Belawan.

### 2. Sampel

Sedangkan sampel menurut Gulo (2010), sampel merupakan bagian dari populasi, sampel memberikan gambaran yang benar mengenai populasi. Hasil penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan lapangan CV. Nuansa Samudera Belawan.

### **E. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri - ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Teknik ini tergolong dalam non-probability sampling, yang berarti tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi subjek penelitian. Adapun ciri-cirinya adalah :

1. Karyawan laki-laki
2. Berusia di atas 26 tahun
3. Masa kerja di atas 3 tahun
4. Status pekerjaan karyawan lapangan tetap

### **F. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan skala likert dimana skala likert ditemukan oleh Rensis Likert yang menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap dan juga pendapat. Pertanyaan atau pernyataan digunakan biasanya disebut dengan variabel peneliti dan ditetapkan secara spesifik oleh peneliti.

## 1. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan aspek-aspek dari Luthans (Kaswan, 2012) yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja. Skala kepuasan kerja menggunakan model skala Likert dengan empat pilihan jawaban, dari pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). skala *favourable* merupakan skala yang aitem-aitemnya merupakan pernyataan yang sifatnya mendukung, sedangkan *unfavorble* merupakan skala yang aitem-aitemnya merupakan pernyataan tidak mendukung. Nilai yang diberikan kepada masing-masing jawaban responden pada setiap aitem-aitem *favourable*, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan jawaban responden untuk aitem-aitem *Unfavourable* nilai yang diberikan adalah, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4.

## 2. Skala *Employee Engagement*

Skala *employee engagement* disusun berdasarkan aspek-aspek Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu : *vigor, dedication, absorption*. Skala *employee engagement* menggunakan model skala Likert dengan empat pilihan jawaban, dari pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). skala *favourable* merupakan skala yang aitem-aitemnya merupakan pernyataan yang sifatnya mendukung, sedangkan *unfavorble* merupakan skala yang aitem-aitemnya



merupakan pernyataan tidak mendukung. Nilai yang diberikan kepada masing-masing jawaban responden pada setiap aitem-aitem *favourable*, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan jawaban responden untuk aitem-aitem *Unfavourable* nilai yang diberikan adalah, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4.

### G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Setiap penelitian alangkah baiknya ditentukan oleh suatu alat ukur dan suatu alat ukur harus memiliki syarat validasi dan reabilitas.

#### 1. Validitas

Suatu alat ukur yang dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang hendak diukur (Arikunto, 2010). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Azwar, 2009).

$$r_{xy} = \frac{\sum xy \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[ \sum X^2 \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[ \sum Y^2 \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$	= Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total
$\sum xy$	= Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
$\sum X$	= Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir
$\sum Y$	= Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor x

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda (Sugiyono,2005). Alat ukur dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang dimulai dari angka 0 dan mendekati angka 1.00 ( Azwar,2009)

$$R_{tt} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum SD^2 Y}{SD^2 Y} \right]$$

Keterangan :

$k$	= Jumlah item valid
$\sum SD^2 Y$	= Varian butir
$SD^2 Y$	= Varian total

## H. Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 23 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Model analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Peneliti menggunakan teknik ini karena ingin melihat apakah ada hubungan antara satu variabel bebas (Kepuasan Kerja) dengan satu variabel terikat (*Employee Engagement*).

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian, yaitu :

1. Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang diperoleh dari sampel berdistribusi normal atau tidak.
2. Uji Linieritas untuk mengetahui hubungan antara variabel X (bebas) memiliki hubungan dengan variabel Y (terikat) atau tidak.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran-saran yang diperoleh dari hasil penelitian. Pada bagian pertama akan dijelaskan kesimpulan dari hasil peneliti dan pada bagian terakhir akan dikemukakan saran-saran yang nantinya menjadi masukan pada pihak terkait.

#### A. Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi produk moment diketahui terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *employee engagement* pada karyawan lapangan CV. Nuansa Samudera dengan koefisien  $r^{xy} = 0,591$  dengan *P linearity*  $0,000 < 0,05$  artinya terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *employee engagement* pada karyawan lapangan CV. Nuansa Samudera, semakin positif kepuasan kerja maka semakin baik pula *employee engagement*. Kontribusi yang diberikan kepuasan kerja untuk *employee engagement* sebesar = 34,9%
2. Pada penelitian ini hasil dari kepuasan kerja karyawan CV. Nuansa Samudera dinyatakan tinggi dilihat dari hasil nilai rata-rata empirik yang diperoleh yaitu sebesar 86,44 lebih besar dari nilai hipotetik yaitu 62,5.

Selanjutnya *employee engagement* karyawan CV. Nuansa Samudera juga dinyatakan tinggi dilihat dari hasil nilai rata-rata empirik yang diperoleh sebesar 56,82 lebih besar dari nilai hipotetik yaitu 45.

## B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka selanjutnya diuraikan saran untuk menjadi masukan pada pihak terkait yaitu :

### 1. Bagi Pihak Perusahaan

Sangat diharapkan kepada perusahaan untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan, dan karyawan juga berhak mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan agar mereka mendapatkan kepuasan kerja yang baik sehingga meningkatkan *engaged* mereka pada perusahaan. Jika mereka mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka *employee engagement* akan berjalan dengan baik.

### 2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti karyawan yang usianya dibawah 26 tahun dan masa kerja dibawah 3 tahun agar mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan *employee engagement* pada karyawan CV. Nuansa Samudera.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M.M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Asjawa Perssindo.
- Athapriya, O.B. 2018. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Employee Engagement pada Karyawan PT.Binabusana Internusa*. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijaprinata Semarang.
- A. Morissan M., dkk. 2012. *Metode penelitian survei*. Jakarta: Kencana.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. 2009. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bellani, E. Ramadhani,R.S. & Tamar,M. 2015. *Job Statisfication as Predictor of Employee Engagement*.Departement of Psychology Hasanuddin Universitas Indonesia.
- Crawford, Madeline G. 2015. *Employee Engagement: Restoring Viabilty to a Corporate Cliche*. CMC Senior Theses. Paper 1039.
- Cooper, C. L. *Distinguished Professor of Organizational Pyschology and Health*. Lancaster University,UK.
- Gallup (2004). *Employee Engagement Index Survey*, Gallup Management Journal.
- Gallup (2014). *State Of The Global Workplace: Employee Engagement Insight For Business Leaders Worldwide*. New Jersey: Gallup, Inc.
- Halias, S.D. & Praha, A.S. 2020. *Kepuasan Kerja dengan Employee Engagement pada Driver Ojek Online*. *Pysche Journal*, Vol 13, No, 1. Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia.

- Hasibuan, H. M. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- J. Anitha. 2013. *Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*. India: GRG School of Management Studies, Coimbatore.
- Kaswan. 2017. *Psikologi industri dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Locke, E.A 1976. The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. 2001. *Organizational Behavior Edisi 9*. John E. Biernat.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Maheswari, V. 2008. *Employee Engagement in Driving Business Performance*. Proceeding dari Seminar Pembaruan Manajemen Bisnis Indonesia. Prasetya Mulya Business School. Jakarta
- Margono, S. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Munandar, A. S. 2004. *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nawawi, Hadari, 1983. *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: UGM Press
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A.B 2002. *The measurement of engagement and burnout : A two-sample confirmatory factor analytic approach*. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., & A.B. Bakker. *Job demands, job resource, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. Journal of organizational behavior, vol 25, pp. 293-315 March 2004.

- Shmailan, A. M. 2016. *The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study*. Issues in Business Management and Economics, 4, 1-8.
- Siyoto, S. & Sodik, A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sudjana, Nana , Ibrahim, 1989. *Penelitian dan Penelitian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tepayakul, R. & Rinthaisong, I. 2018. *Job Satisfaction and Employee Engagement among Human Resources Staff of Higher Education Institutions*. Behavioral Science Research Institute.
- Vazirani, N. 2007. *Employee Engagement. Working Paper Series*, SIES College of Management Studies, h. 1-7.
- W. Gulo. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo



**LAMPIRAN I**  
**DATA PENELITIAN**





**Skala Employee Engagement**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Total
S1	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	72
S2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
S3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	67
S4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	2	3	67
S5	3	4	4	3	4	4	1	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	67
S6	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	77
S7	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	68
S8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	60
S9	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	67
S10	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	73
S11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	62
S12	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	72
S13	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	59
S14	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	72
S15	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	76
S16	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	66
S17	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	62
S18	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	76
S19	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	81
S20	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	68
S21	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	72
S22	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	63
S23	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	70
S24	4	3	4	4	4	1	2	4	3	3	4	1	2	4	3	3	4	4	4	3	3	67
S25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	63
S26	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	75
S27	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
S28	2	3	3	4	3	4	3	1	4	3	4	4	2	1	4	3	4	4	3	3	3	65
S29	3	3	4	3	4	3	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	70
S30	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	75
S31	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	72
S32	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	73
S33	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	76
S34	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	71
S35	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	76
S36	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	68
S37	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	65
S38	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	60
S39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
S40	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	61
S41	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
S42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
S43	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	74
S44	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	62
S45	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	69
S46	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
S47	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	76
S48	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
S49	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	75	
S50	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	77



**LAMPIRAN II**  
**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

## Reliability

### Scale: Kepuasan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	29

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	86.34	64.229	.507	.880
VAR00002	86.34	64.107	.624	.879
VAR00003	86.28	64.981	.557	.880
VAR00004	86.02	62.510	.535	.879
VAR00005	86.22	64.828	.377	.883
VAR00006	86.34	64.107	.624	.879
VAR00007	86.38	65.628	.526	.881
VAR00008	86.30	63.561	.651	.878
VAR00009	86.84	63.811	.415	.883
VAR00010	86.36	64.929	.480	.881

VAR00011	86.40	64.735	.500	.881
<b>VAR00012</b>	<b>86.02</b>	<b>66.836</b>	<b>.189</b>	<b>.887</b>
VAR00013	86.08	64.442	.463	.881
VAR00014	86.02	63.979	.504	.880
VAR00015	86.58	62.534	.562	.879
VAR00016	86.50	65.602	.341	.884
<b>VAR00017</b>	<b>87.06</b>	<b>68.670</b>	<b>-.021</b>	<b>.894</b>
VAR00018	86.82	63.416	.455	.882
VAR00019	86.32	62.793	.579	.878
VAR00020	86.40	65.306	.473	.882
VAR00021	86.32	64.793	.508	.881
<b>VAR00022</b>	<b>86.54</b>	<b>65.600</b>	<b>.203</b>	<b>.890</b>
VAR00023	86.34	64.107	.624	.879
VAR00024	86.30	63.561	.651	.878
VAR00025	86.36	63.092	.541	.879
VAR00026	86.26	64.931	.336	.884
VAR00027	86.36	64.929	.480	.881
VAR00028	86.16	63.443	.409	.883
<b>VAR00029</b>	<b>86.06</b>	<b>66.058</b>	<b>.200</b>	<b>.888</b>

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
86.44	68.945	8.303	29

## Reliability

### Scale: Employee Engagement

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	21

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>VAR00001</b>	<b>65.46</b>	<b>35.356</b>	<b>.233</b>	<b>.864</b>
VAR00002	65.56	32.251	.617	.850
VAR00003	65.28	32.981	.667	.850
VAR00004	65.36	34.439	.406	.858
VAR00005	65.28	32.981	.667	.850
VAR00006	65.26	32.768	.530	.854
<b>VAR00007</b>	<b>66.48</b>	<b>36.663</b>	<b>-.006</b>	<b>.876</b>
VAR00008	65.38	32.812	.557	.853
VAR00009	65.74	34.196	.423	.858

VAR00010	65.56	32.251	.617	.850
VAR00011	65.36	34.439	.406	.858
VAR00012	65.26	32.768	.530	.854
<b>VAR00013</b>	<b>66.06</b>	<b>36.098</b>	<b>.080</b>	<b>.871</b>
VAR00014	65.38	32.812	.557	.853
VAR00015	65.74	34.196	.423	.858
VAR00016	65.70	34.908	.446	.858
VAR00017	65.42	33.228	.500	.855
VAR00018	65.34	33.698	.454	.857
VAR00019	65.28	32.981	.667	.850
VAR00020	65.80	34.571	.372	.859
VAR00021	65.70	34.908	.446	.858

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
56.82	37.089	6.090	21





**LAMPIRAN III**  
**UJI NORMALITAS**

## Uji Normalitas

### NPar Tests

#### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepuasan Kerja	50	86.44	8.303	70	111
Employee Engagement	50	56.82	6.090	59	82

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Employee Engagement
N		50	50
Normal Parameters	Mean	89.44	68.82
	Std. Deviation	8.303	6.090
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.110
	Positive	.141	.110
	Negative	-.136	-.099
<b>Test Statistic</b>		<b>.141</b>	<b>.110</b>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.074</b>	<b>.176</b>



**LAMPIRAN IV**  
**UJI LINEARITAS**

## Uji Linearitas

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Employee Engagement * Kepuasan Kerja	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Employee Engagement * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	1156.130	24	48.172	1.821	.072
		Linearity	634.392	1	634.392	23.985	.000
		Deviation from Linearity	521.738	23	22.684	.858	.643
Within Groups			661.250	25	26.450		
Total			1817.380	49			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Employee Engagement * Kepuasan Kerja	.591	.349	.798	.636



## Uji Korelasi

### Correlations

Correlations

		Kepuasan Kerja	Employee Engagement
<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>1</b>	<b>.591**</b>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
<b>Employee Engagement</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>.591**</b>	<b>1</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50



## IDENTITAS RESPONDEN

**Inisial Nama** :

**Lama Bekerja** :

**Jenis Kelamin** :

**Usia** :

### **Petunjuk Pengisian Skala *Employee Engagement***

1. Berikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan keadaan yang anda alami, karena jawaban anda akan sangat membantu untuk penelitian ini. Jawaban anda tidak akan mempengaruhi nilai atau pandangan orang lain terhadap anda, karena peneliti akan menjaga kerahasiaan jawaban anda.
2. Anda diharapkan menjawab pernyataan dari skala ini sesuai dengan intruksi yang diberikan oleh peneliti dan anda dapat memilih pernyataan ini dengan apa yang anda rasakan.
  - a. **SS** : **Sangat Setuju**
  - b. **S** : **Setuju**
  - c. **TS** : **Tidak Setuju**
  - d. **STS** : **Sangat Tidak Setuju**
3. Berikan tanda ( **√** ) pada kolom jawaban yang menurut anda sesuai dengan keadaan diri Anda.



No.	Pernyataan	Jawaban Alternatif			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menerima semua tugas yang diberikan oleh pemimpin				
2	Saya tidak mudah terpengaruh orang lain ketika bekerja				
3	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja, agar tidak melakukan kesalahan				
4	Saat bekerja, saya merasa tangguh secara mental				
5	Saya tidak tertarik dengan pekerjaan tambahan				
6	Saya selalu terbebani dengan pekerjaan tambahan				
7	Saya tidak pernah tertarik untuk membahas hal yang bukan tentang pekerjaan				
8	Saya merasa bahagia ketika mendapatkan pekerjaan yang menantang				
9	Saya sering mempengaruhi teman-teman agar tidak melakukan pekerjaannya dengan baik				
10	Pekerjaan yang saya lakukan sangat membosankan dan banyak memakan waktu				
11	Saya benar-benar teliti dalam bekerja, agar tidak melakukan kesalahan				
12	Saya selalu sembarangan dalam bekerja				

13	Saya lebih tertarik membahas hal yang bukan tentang pekerjaan				
14	Saya tidak ingin membuat kesalahan dalam bekerja				
15	Ketika mendapat pekerjaan tambahan, saya tetap fokus mengerjakan pekerjaan tersebut				
16	Saya tidak tertarik melakukan pekerjaan yang menantang				
17	Saya tidak memiliki perasaan antusias dalam bekerja				
18	Jika seorang teman mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, saya akan membantunya				
19	Ketika perusahaan membentuk kebijakan baru, saya menolak kebijakan tersebut				
20	Saat mendapat pekerjaan yang sangat sulit, saya tidak mengeluh				
21	Saya selalu tertarik tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan				

## IDENTITAS RESPONDEN

**Inisial Nama** :

**Lama Bekerja** :

**Jenis Kelamin** :

**Usia** :

### Petunjuk Pengisian Skala Kepuasan Kerja


1. Berikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan keadaan yang anda alami, karena jawaban anda akan sangat membantu untuk penelitian ini. Jawaban anda tidak akan mempengaruhi nilai atau pandangan orang lain terhadap anda, karena peneliti akan menjaga kerahasiaan jawaban anda.
2. Anda diharapkan menjawab pernyataan dari skala ini sesuai dengan intruksi yang diberikan oleh peneliti dan anda dapat memilih pernyataan ini dengan apa yang anda rasakan.
  - a. **SS** : **Sangat Setuju**
  - b. **S** : **Setuju**
  - c. **TS** : **Tidak Setuju**
  - d. **STS** : **Sangat Tidak Setuju**
3. Berikan tanda ( **√** ) pada kolom jawaban yang menurut anda sesuai dengan keadaan diri Anda.

No.	Pernyataan	Jawaban Alternatif			
		SS	S	TS	STS
1	Saat melakukan pekerjaan lembur, saya selalu mendapatkan imbalan yang sesuai				
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan bakat dan keterampilan yang saya miliki				
3	Perusahaan memberikan peluang pada setiap karyawan untuk meningkatkan karir				
4	Saya selalu menyalahkan orang lain atas kesalahan yang saya perbuat ditempat kerja				
5	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada saya				
6	Saya tidak memiliki keterampilan dalam bekerja				
7	Perusahaan memberikan pelatihan dalam bekerja untuk kemajuan karyawan				
8	Ketika bawahan membuat kesalahan, atasan menegur dengan tegas dan tidak sembarangan mengambil keputusan				
9	Tunjangan kinerja saya tidak memuaskan				
10	Ketika melakukan kesalahan dalam bekerja, saya siap menerima konsekuensinya				
11	Perusahaan tidak pernah membuka				

	kesempatan untuk menaikkan karir para karyawan				
12	Saya sangat senang, jika teman-teman membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
13	Dalam bekerja saya terus meningkatkan pengetahuan saya agar mendapatkan hasil yang baik				
14	Ketika perusahaan membuka peluang untuk kenaikan jabatan, saya tidak akan menyalahgunakan peluang tersebut				
15	Penghasilan yang saya terima sesuai dengan apa yang telah dikerjakan				
16	Peraturan yang dibuat oleh atasan tidak memberatkan bawahannya				
17	Saya tidak peduli dengan persaingan kenaikan jabatan				
18	Penghasilan yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja yang cukup berat				
19	Para karyawan bersaing secara sehat, tidak menjatuhkan sesama karyawan				
20	Peraturan yang dibuat atasan terlalu rumit untuk bawahannya				
21	Komunikasi antar karyawan terjalin dengan sangat baik				
22	Saat menyelesaikan masalah komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan tidak berjalan dengan baik				
23	Saya selalu membuat keributan dengan				

	teman-teman ketika melakukan pekerjaan				
24	Tempat saya bekerja benar-benar menjaga kebersihannya				
25	Atasan tidak peduli dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja				
26	Ketika saya mendapatkan kesulitan dalam bekerja, tidak ada satupun teman yang membantu untuk memecahkan masalah				
27	Kenyamanan karyawan dalam bekerja selalu diperhatikan atasan				
28	Perusahaan tempat saya bekerja tidak mementingkan kebersihan lingkungan kerja				
29	Setelah selesai bekerja, saya menyusun peralatan kerja dan meletakkannya sesuai tempatnya				





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kotan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

---

Medan, 10 Juni 2021

Nomor : 57/FPSI/01.10/VI/2021  
 Lampiran : -  
 Hal : Pengambilan Data

**Yth. Direktur CV. Nuansa Samudera**  
 Di  
 Tempat

*Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:*


Nama : Luthfiah Arbila Tiffani  
 NPM : 178600079  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di CV. Nuansa Samudera, Jl. Stasiun-I 105 Pahlawan LK.19, Kel. Belawan 1, Kec. Medan Belawan, Sumatera Utara 20411 guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Employee Engagement Pada Karyawan CV. Nuansa Samudera Belawan"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,  
**Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip







**LAMPIRAN VIII**  
**SURAT SELESAI PENELITIAN**

