

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X Pasuruan, Jawa Timur

The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Work Engagement on Employees of PT. X Pasuruan, East Java

Raissa Yulian Nafis¹, Fatya Nur Safitri², Rizqi Zulfa Qatrunnada³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Surakarta

¹F100190258@student.ums.ac.id, ²F100192045@student.ums.ac.id, ³r.zulfa.q@ums.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and job satisfaction on work engagement among employee in PT. X, Pasuruan Jawa Timur. The population in this study were employees of PT. X, which has 236 employees. The sampling method used non-probability sampling with convenience sampling technique, and obtained a sample of 216 employees or 91% of the total population. The data collection method in this study used a questionnaire of work motivation, the job satisfaction questionnaire, and the work engagement questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis to test the hypothesis. The research results obtained show that work motivation and job satisfaction have a significant influence on work engagement ($F= 47.724, p < 0.05$). Furthermore, work motivation have a positive and significant influence on work engagement ($\beta= 0.290, t= 3.148, p < 0.05$), and job satisfaction have a positive and significant influence on work engagement ($\beta= 0.252, t= 3.051, p < 0.05$).*

Keywords: *work motivation, job satisfaction, work engagement.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. X, Pasuruan Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan harian dan bulanan PT. X yang berjumlah 236 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*, dan diperoleh sampel sebanyak 216 karyawan atau 91% dari total populasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner motivasi kerja, kuesioner kepuasan kerja, dan kuesioner *work engagement*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk uji hipotesis. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja ($F= 47.724, p < 0.05$). Lebih lanjut diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap keterikatan kerja ($\beta= 0.290, t= 3.148, p < 0.05$), dan ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja ($\beta= 0.252, t= 3.051, p < 0.05$).

Kata Kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, keterikatan kerja.

Pendahuluan

Karyawan merupakan salah satu mitra perusahaan yang sangat penting, sebab karyawan adalah sumber daya manusia yang sangat diperlukan oleh perusahaan serta sebagai penentu keberhasilan di suatu perusahaan (Wahab, 2012). Menurut Wahab (2012) salah satu hal yang harus diperhatikan atau diberikan perhatian oleh perusahaan kepada karyawan yang seringkali dikesampingkan atau tidak diberikan perhatian yaitu terkait dengan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya tidak merasa adanya kenyamanan, kurang dihargai, kurang diperhatikan, tidak bisa mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki,

tidak adanya hubungan baik antar pekerja dan dengan pimpinan maka secara otomatis karyawan akan kesulitan fokus serta berkonsentrasi secara menyeluruh terhadap pekerjaannya (Wahab, 2012). Motivasi kerja berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan (Kayatun, dkk, 2022). Dan dua hal tersebut juga memiliki pengaruh serta hubungan erat dengan keterikatan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu instansi (Ramaditya dan Nazzario, 2020).

Berdasarkan pengumpulan data awal melalui metode wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan staff departemen PGA diketahui bahwa PT. X Pasuruan, Jawa Timur didapati beberapa permasalahan yaitu adanya indikasi kurangnya keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan semakin menurunnya motivasi kerja karyawan yang dirasakan oleh kepala-kepala bagian di PT. X. Selain itu, fenomena ini diperkuat dengan adanya data dari catatan pelanggaran karyawan yang menuliskan bahwa terjadi peningkatan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dari tahun 2021 hingga bulan Agustus 2022 yaitu sebesar 15%.

Keterikatan kerja atau *work engagement*, menurut Lockwood (2007) didefinisikan sebagai suatu keadaan yang membuat seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi, baik secara emosional maupun secara intelektual. Schaufeli & Bakker (2006) juga mendefinisikan keterikatan kerja sebagai suatu keadaan yang positif dalam melakukan sebuah pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), terdapat 3 dimensi dari keterikatan kerja, yaitu: (1) *Vigor*, merupakan energi, daya tahan secara fisik dan mental, kesediaan untuk berusaha, dan ketekunan saat menghadapi kesulitan; (2) *Dedication*, merupakan perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan, dan merasa tertantang; (3) *Absorption*, yaitu selalu berkonsentrasi pada pekerjaan, gembira, mencintai pekerjaannya, dan tidak terpisahkan dengan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja meliputi (1) *job resources*, yaitu aspek fisik, sosial, dan organisasi pekerjaan tersebut yang memungkinkan pekerja untuk memenuhi tuntutan kerja yang berhubungan dengan fisik dan mental para pekerja; (2) *job demands*, yaitu bagaimana pekerja tersebut menghadapi tuntutan kerja dan memenuhi tuntutan tersebut; (3) *personal resources*, yaitu evaluasi diri positif yang akan berhubungan dengan perasaan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengatur dan memberi pengaruh terhadap lingkungannya (Dewantara & Wulanyani, 2019).

Motivasi kerja yaitu keadaan jiwa serta sikap mental seseorang yang memberikan kekuatan, mendorong kegiatan atau menyalurkan perbuatan ke arah pencapaian kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan dalam melakukan suatu pekerjaan (Sumartyawati NM, Hasib A & D, 2017). Sedangkan menurut Farianda (2013) motivasi kerja adalah suatu kekuatan pendorong yang mampu mengarahkan perilaku seseorang atau pegawai dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Pradnyani, Rahmawati & Suci, 2020). Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia

dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kepuasan kerja merupakan perilaku serta respon seseorang terhadap situasi pekerjaan yang dilakukan (Mulyaningtyas et al., 2021). Menurut Umar (2011) kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerja dalam hubungannya apakah pekerjaan yang dilakukannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Nabawi, 2019). Menurut Gibson, Ivancevich & Donnely (1993), dimensi kepuasan kerja meliputi upah/gaji, yaitu jumlah upah yang diterima oleh seseorang dianggap wajar; pekerjaan, yaitu keadaan dimana pekerjaan dianggap menarik dan dapat memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab; kesempatan promosi, yaitu ada kesempatan bagi karyawan untuk maju; penyelia/atasan, yaitu kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatiannya kepada karyawan; dan rekan sekerja, yaitu keadaan dimana rekan kerja menunjukkan sikap saling mendukung.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja adalah sikap individu yang positif dalam menjalankan pekerjaannya, baik secara emosi maupun intelektual yang menunjukkan perilaku penuh semangat dan dedikasi pada pekerjaannya, dengan dimensi *work engagement* meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absortion*. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang mampu mengarahkan seseorang atau pegawai untuk berperilaku dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan dimensi motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dan kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh seseorang baik negatif maupun positif dalam menjalankan pekerjaannya dengan dimensi kepuasan kerja meliputi gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, atasan, dan rekan kerja.

Tujuan dari penelitian ini yaitu guna mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Sedangkan hipotesis mayor dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja. Lebih lanjut hipotesis minor pertama dalam penelitian yaitu, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap keterikatan kerja. Dan hipotesis minor kedua dalam penelitian ini yaitu, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja.

Metode

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang kemudian akan dijawabnya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan harian dan bulanan PT. X yang berjumlah

236 karyawan. Teknik pengumpulan sampel menggunakan *convenience sampling*. *Convenience sampling* merupakan metode pengumpulan data dari responden, yang didasarkan kepada kesediaan untuk menjadi responden yang dapat menyediakan serta mampu memberikan informasi yang memadai (Fatimah, 2019).

Karakteristik responden penelitian ini yaitu karyawan bulanan dan harian yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Penelitian ini menggunakan alat ukur motivasi kerja yang diadaptasi dari Putra (2019) dengan jumlah sebanyak 14 aitem. Skala ini memiliki skor reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.819 sehingga skala ini dinyatakan reliabel. Skala kepuasan kerja diadaptasi dari Putra (2019) dengan jumlah sebanyak 17 aitem. Skala ini memiliki skor reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.852 sehingga skala ini dinyatakan reliabel. Skala keterikatan kerja diadaptasi dari Widarnandana (2019) dengan jumlah aitem sebanyak 19 aitem. Skala ini memiliki skor reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.856 sehingga skala ini dinyatakan reliabel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Server Solution*) for MacOS versi 25.0 untuk menguji hipotesis.

Hasil

Analisis deskriptif

Tabel 1.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (X1)	216	23	56	43.25	6.189
Kepuasan kerja (X2)	216	19	68	51.66	6.889
<i>Work engagement</i> (Y)	216	47	76	59.03	6.018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa penelitian ini melibatkan 216 karyawan dengan variable motivasi kerja (M= 43,25, SD= 6,189), kepuasan kerja (M=51,66, SD= 6,889), dan keterikatan kerja (M=59,03, SD= 6,018).

Tabel 2.

Hasil Kategorisasi

Variabel	Kategorisasi		Komposisi	
	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase (%)
Motivasi Kerja	Tinggi	$X \geq 49,44$	35	16
	Sedang	$37,06 \leq X < 49,44$	162	75
	Rendah	$X < 37,06$	19	9
Kepuasan Kerja	Tinggi	$X \geq 58,55$	32	15
	Sedang	$44,77 \leq X < 58,55$	159	74
	Rendah	$X < 44,77$	25	12
<i>Work Engagement</i>	Tinggi	$X \geq 65,05$	40	19
	Sedang	$53,01 \leq X < 65,05$	150	69

Rendah	X < 53,01	26	12
--------	-----------	----	----

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa motivasi kerja karyawan di PT X, Pasuruan Jawa Timur berada pada kategori tinggi sebanyak 35 orang (16%), kategori sedang sebanyak 162 orang (75%), dan kategori rendah sebanyak 19 orang (9%). Sedangkan kepuasan kerja karyawan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 32 orang (15%), kategori sedang sebanyak 159 orang (74%), dan kategori rendah sebanyak 25 orang (12%). Sementara keterikatan kerja karyawan yang berada pada kategori tinggi 40 orang (19%), kategori sedang sebanyak 150 orang (69%), dan kategori rendah sebanyak 26 orang (12%).

Uji Hipotesis

Tabel 3.
Hasil Uji Hipotesis Simultan

Variabel	Hasil Uji Regresi Linier Berganda			
	R	R Square	F	Sig
Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Work Engagement</i>	.556	.309	47.724	.0001

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja dengan nilai $F = 47.724$, $p = 0,0001$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor diterima. Lebih lanjut diketahui bahwa sumbangsih motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan dengan nilai R square sebesar 0,309 atau 30,9%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.
Hasil Uji Hipotesis Parsial

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t	Sig
Motivasi Kerja (X1)	.290	3.148	.002
Kepuasan Kerja (X2)	.252	3.051	.003

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja ($\beta = 0.290$, $t = 3.148$, $p < 0.05$). Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula keterikatan kerjanya. Dengan demikian, hipotesis minor pertama diterima. Hasil uji hipotesis parsial juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja ($\beta = 0.252$, $t = 3.051$, $p < 0.05$). Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula keterikatan kerjanya. Dengan demikian, hipotesis minor kedua diterima.

Pembahasan

Hasil analisis uji F pada analisis regresi linear dibagi menjadi dua yaitu berdasarkan nilai probabilitas (sig) dan berdasarkan perbandingan F hitung dengan F tabel. Pada hasil analisis yang berdasarkan nilai probabilitas (sig) diketahui bahwa peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja sebesar $p = 0.0001$ ($p < 0.05$). Sementara itu pada hasil analisis berdasarkan perbandingan nilai F hitung dan F tabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja yaitu $F \text{ hitung } 47,724 > F \text{ tabel } = (k ; n-k) = (2 ; 216-2) = (2 ; 214) = 3,038$ ($\alpha = 0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja.

Hasil analisis regresi linear berganda pada uji t parsial berdasarkan nilai probabilitas (sig), motivasi kerja memiliki nilai $p = 0,002$ ($p < 0,05$) dan kepuasan kerja didapatkan nilai $p = 0,003$ ($p < 0,05$). Sementara berdasarkan nilai t hitung dan t tabel didapatkan hasil t hitung pada motivasi kerja yaitu sebesar 3,148 dan t hitung pada kepuasan kerja sebesar 3,051 sementara t tabel = $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 216-2-1) = (0,025 ; 213) = 1,971$. Koefisien regresi pada motivasi kerja ($\beta = 0.290$) dan kepuasan kerja ($\beta = 0.252$) juga menunjukkan nilai yang positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja maupun kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

Bersumber pada penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui hasil perolehan *R Square* dalam uji koefisien determinasi yaitu sebesar 0,309 (30,9%). Hal tersebut menjelaskan bahwa keterikatan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja (teknis organisasi, struktur sosial, kemauan untuk menyelesaikan tugas, imbalan yang diterima dari bekerja, dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, serta lingkungan kerja) dan kepuasan kerja (gaji, pekerjaan, rekan kerja, atasan, serta promosi) sebesar 30,9%, dan sisanya 69,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Sedangkan hasil kategorisasi pada motivasi kerja, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja karyawan PT X secara umum berada pada kategori sedang.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menjelaskan kondisi yang dirasakan karyawan di PT. X bahwa ada faktor internal dan eksternal yang berperan dalam keterikatan kerja karyawan di PT X, Pasuruan Jawa Timur. Beberapa hal yang berperan pada keterikatan kerja karyawan seperti misalnya adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang disebabkan oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki karyawan, persepsi keadilan terkait kompensasi, pemberian penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan, serta beberapa fasilitas yang ikut menunjang kinerja karyawan. Keterikatan kerja menjadi hal yang penting untuk dimiliki oleh karyawan karena memiliki dampak pada sejumlah *outcomes* dalam organisasi, seperti komitmen karyawan, perilaku kewargaan organisasi (OCB), maupun intensi *turnover*

karyawan (Qatrunnada dan Parahyanti, 2019). Dewantara & Wulanyani (2019) menyatakan bahwa tingkat keterikatan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja seperti halnya motivasi kerja, kepuasan kerja, peraturan-peraturan dalam instansi, serta adanya keadilan dan kelayakan dalam sebuah instansi perusahaan. Scaufeli dan Baker (2004) juga menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja seorang karyawan diantaranya yaitu *personal resources* (sumber daya pribadi), *job resources* (sumber daya kerja), dan *job demands* (tuntutan pekerjaan). Sumber daya pribadi atau *personal resources* meliputi dimensi individual atau yang berasal dari dalam diri seorang pekerja tersebut seperti halnya efikasi diri karyawan jadi dapat dikatakan sebagai evaluasi diri positif yang berhubungan dengan perasaan seorang karyawan terhadap kemampuan untuk berhasil dalam mengatur serta memberi pengaruh kepada lingkungan sekitar pekerjaannya. *Job resources* atau sumber daya kerja merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan atau yang dikenal sebagai faktor eksternal. Faktor eksternal mencakup situasi fisik serta sosial yang dirasakan dan dimiliki karyawan seperti fasilitas atau sarana prasarana yang diberikan perusahaan demi menunjang pekerjaan, peraturan-peraturan perusahaan, kondisi lingkungan termasuk hubungan antara rekan kerja serta hubungan atasan dengan bawahannya, motivasi kerja yang diberikan, dan kepuasan kerja yang didapatkan termasuk di dalamnya pemberian hasil kerja atau gaji serta tunjangan. Faktor lainnya yaitu *job demands* (tuntutan pekerjaan), terkait hal-hal yang dibutuhkan karyawan guna melakukan serta menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan yang diberikan perusahaan. Tuntutan pekerjaan ini dapat berupa dua hal yaitu tuntutan yang bersifat fisiologis dan tuntutan yang bersifat psikologis (Dewantara & Wulanyani, 2019).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja yang mengartikan bahwa apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka keterikatan kerja karyawan juga akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan menurun maka keterikatan kerja juga akan menurun (Istiqomah & Purwanto, 2022). Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Sopyan (2018) yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan sebesar 8,58%. Artinya apabila kepuasan karyawan meningkat maka keterikatan kerja pada karyawan juga akan ikut meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila kepuasan kerja pada karyawan menurun maka keterikatan kerjanya akan ikut menurun. Kepuasan karyawan juga merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan dengan nilai koefisien paling tinggi dari variabel lain sehingga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan (Ludviga & Kalvina, 2016). Arianti et al (2020) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas dan termotivasi dalam pekerjaannya maka akan peduli, merasa memiliki serta mengabdikan dirinya kepada organisasi tempatnya bekerja guna meningkatkan performa perusahaan.

Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja. Lebih lanjut diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap keterikatan kerja, dan ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja.

Implikasi

Bagi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawannya dengan melakukan evaluasi kembali terhadap faktor-faktor internal dan eksternal karyawan seperti efikasi diri karyawan, sarana dan prasarana yang dapat menunjang pekerjaan, relasi dalam lingkungan kerja (atasan-bawahan), kompensasi, hingga tuntutan pekerjaan yang seimbang. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan dan pemberian penghargaan (*reward*) atas pencapaian kerja kepada karyawan. Saran metodologis untuk peneliti selanjutnya yaitu dapat melakukan penelitian dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja seperti karakteristik pekerjaan dan dukungan atasan/organisasi.

Daftar Pustaka

- Anisa, R.F. (2018). Pengaruh *Outbound Training* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya. Malang.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan / Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>
- Bagas, M.A. (2020). Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam. *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*, 1(2), 100-108.
- Dewantara, M. T., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan karyawan hotel swasta X di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 312. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p10>
- Fatimah, S. (2019). Analisis Pengaruh Citra Destinasi Dan Lokal Terhadap Minat Berkunjung Kembali. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja (MIBJ)*, 17(2), 27-40. <https://doi.org/10.33489/mibj.v17i2.207>
- Firmansyah, M.A., & Mahardhika, B.W. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Internal Dan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Warnatama Cemerlang Gresik. *Jurnal Balance*, 15(2), 49-59.
- Hakim, A. R., & Cahyani, B. H. (2017). Hubungan Rotasi Jabatan Dan Motivasi Kerja Pada Anggota Kepolisian Fungsi Turjawali Polres Sleman. *Jurnal Spirits*, 4(2), 54. <https://doi.org/10.30738/spirits.v4i2.1115>
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 11(1), 44-53.
- Istiqomah, H. M., & Purwanto, M. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Ecopreneur : Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.47453/ecopreneur.v3i1.637>
- Kayatun, S. N., Tajuddin, T., Masniar, M., & Sodikin, M. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan. *Metode: Jurnal Teknik Industri*, 8(1), 31-40. <https://doi.org/10.33506/mt.v8i1.1697>
- Kurnia, N.N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Deraya. *Jurnal sosial dan sains*, 2(5), 596-605.
- Kurniawan, A.W., & Puspitaningtyas, Z. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Kusuma, Y.A. (2018). Outbound Training Sebagai Salah Satu Metode Pendidikan Penguatan SDM. *Pusat Kajian Komunikasi*, 4(1), 135-148.
- Lockwood, N. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 52(3), 1-11.
- Ludviga, I., & Kalvina, A. (2016). Exploring the Relationships between Job Satisfaction , Work Engagement and Loyalty of Academic Staff. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 10(1), 99-105. <http://waset.org/Publication/exploring-the-relationships-between-job-satisfaction-work-engagement-and-loyalty-of-academic-staff/10003355>
- Manalu, A.R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(2), 42-49.

- Mufarrikhah, J.L., Yuniardi, M.S., & Syakarofath, N.A. (2020). Peran *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* Karyawan. *GADJAH MADA JOURNAL OF PSYCHOLOGY*, 6(2), 151-164.
- Mulyaningtyas, T. L., Parulian, T. S., & Sihombing, F. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Perawat di Rumah Sakit Swasta Bandung. *Elisabeth Health Jurnal*, 6(1), 36-44. <https://doi.org/10.52317/ehj.v6i1.335>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nugraha, M.B.C. (2018). Hubungan Antara Dukungan Pasangan Dan Work Engagement Pada Karyawan PT. Pusri Palembang. Skripsi. Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta. 9-11
- Nurhalipah, E., Haryana, A., & Nurminingsih. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 151-167.
- Pradnyani, G.A.A.I., Rahmawati, P.I., & Suci, N.M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21-30.
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75-84.
- Pringgabayu, D., & Dewi, E.F. (2018). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Peran Mediasi Kepuasan Dan Keterikatan Karyawan Atas Motivasi Dan Lingkungan Kerja Perusahaan Asuransi Di Indonesia. *Jurnal EKOBIS – Ekonomi Bisnis*, 23(1), 12-20.
- Putra, A.D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Perpustakaan Kota Pontianak. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Putra, I.T., dkk. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(1), 75-85.
- Qatrunnada, R. Z., & Parahyanti, E. (2019). Empowering Leadership and Work Engagement: The Role of Psychological Empowerment as a Mediator. In *2nd International Conference on Intervention and Applied Psychology (ICIAP 2018)* (pp. 954-964). Atlantis Press. DOI: 10.2991/iciap-18.2019.78
- Sanger, G.M. (2013). Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1293-1303.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumartyawati NM, Hasib A, E., & D. (2017). Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsj Provinsi Ntb. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 3(1)(1), 8-14.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sopyan, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14. <https://doi.org/10.17509/jimb.v6i2.13099>
- Wardani, L.M.I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi Pekerja dan Efeknya terhadap *Work Engagement*: Riset pada Pekerja dengan *Horizontal Education Mismatch*. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(1), 73-85.
- Widarnandana, I.G.D. (2019). Penyusunan Skala Work Engagement Pada Pegawai Di Indonesia. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(1), 15-27.